




PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Relatório de Informações Gerenciais Setorial

DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

1º Semestre de 2012

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL 1º SEMESTRE		
	Unidade Organizacional: DGPES	Aprovado por: Diretora Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre de 2012

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

SUMÁRIO

1 RESUMO EXECUTIVO	3
2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA.....	6
2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos	6
2.2 Projetos e Objetivos da Qualidade.....	8
2.3 Indicadores Estratégicos.....	18
2.4 Indicadores e Análise de Dados (1º nível dos Processos de Trabalho)	26
2.5 Indicadores e Análise de Dados (2º nível dos Processos de Trabalho)	28
3 GESTÃO DOS RECURSOS.....	36
3.1 Situação do Quadro de Pessoal	36
3.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação	40
3.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura	41
3.4 Documentação e Organização do Arquivo Corrente.....	43
3.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades	44
4 AUTOAVALIAÇÃO DO SIGA E AUDITORIAS.....	45
5 ATIVIDADES COMPLEMENTARES.....	47
6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	47
7 ÁRVORE DE PROCESSOS DE TRABALHO E INDICADORES	49



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

1 RESUMO EXECUTIVO

Este Relatório de Informações Gerenciais (RIGER) tem por finalidade apresentar os resultados do desempenho da gestão da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, relativos ao período de 01/2012 a 06/2012.

Quanto à **gestão estratégica** a DGPEs definiu **08 objetivos da qualidade**, destes, quatro estão sendo implementados por meio de projetos estratégicos. Os detalhes são encontrados no item 2 deste relatório.

A unidade é também coordenadora de mais **01 projeto estratégico**: o Programa de Qualidade de Vida que neste semestre definiu um novo marco inicial para o Programa, estabelecendo novas metas, com ajustes feitos àquelas do anexo da Resolução TJ/OE nº. 21/2009, e com as devidas justificativas, que se encontram no item 2.2 deste RIGER.

A DGPEs é responsável pela medição dos elementos de **07 indicadores estratégicos**, definidos na Resolução TJ/OE nº. 21/2009. O Indicador estratégico 34 – Índice de Clima Organizacional foi medido pela primeira vez através de uma pesquisa padronizada pelo CNJ para todos os Tribunais de Justiça. Paralelamente, a DGDIN contratou uma instituição para realizar pesquisa no PJERJ. O indicador 40 – índice de Condições de Trabalho não está sendo aferido pela DGPEs, pois há necessidade de normatização de procedimentos para que ocorra, em seguida, definição de novas metas. Quanto ao Indicador 36 - Índice de Prevenção de Saúde, como ainda não foram realizados os exames periódicos dos servidores, não houve disponibilização de dados disponíveis para a medição de resultados. No item 2.5 consta análise detalhada destes indicadores.

Entre os resultados apurados, ***não se observa tendência de alcance das metas para 01 indicador***. O Indicador 35 - Índice de Absenteísmo apresentou aumento no resultado o que poderá prejudicar o alcance da meta anual que propõe a redução do índice para 2,36%. Foram definidas ações gerenciais para correção dos desvios, conforme detalhado no item 2.5 deste RIGER.

Os demais 03 indicadores estratégicos: IND 25 - Índice de promoção de valores éticos; IND 30 - Índice de capacitação nas competências estratégicas; IND 32 - Percentual do orçamento de custeio aplicado em capacitação **estão sendo medidos adequadamente**



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da *intranet* é cópia não controlada.
e os resultados alcançados seguem a tendência de alcance das metas. Não há necessidade de revisão das metas definidas no anexo da Resolução TJ/OE nº. 21/2009.

No que diz respeito à **gestão operacional**, a análise dos indicadores de todas as unidades subordinadas e os resultados apresentados mostram que a DGPES está realizando os seus processos de gestão com a eficiência e a eficácia esperadas, conforme detalhado no item 3 deste relatório.

No que se refere a **recursos pertinentes a pessoal**, constata-se que houve provimento satisfatório. Com destaque para admissão de 06 novos médicos para o Departamento de Saúde.

Quanto à capacitação, houve provimento satisfatório de cursos e treinamentos, tanto no que se refere à quantidade como à qualidade das ações de capacitação. A Escola de Administração Judiciária - ESAJ e a Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional - DGDIN, promoveram vários cursos na área de Gestão da Qualidade para as equipes durante os meses de abril, maio e junho como parte integrante do projeto de implementação do SIGA na DGPES.

Quanto aos recursos de tecnologia da informação, houve o provimento de equipamentos em relação ao quantitativo de servidores da unidade, porém, de uma maneira geral, observa-se a necessidade de melhorar o provimento de impressoras.

No que se refere aos sistemas, nossa unidade necessita de apoio emergencial e prioritário da DGTEC na manutenção dos sistemas, principalmente no que diz respeito à disponibilização de novos relatórios. Hoje, no âmbito da DGPES, observamos que a demora no atendimento dessas demandas vem prejudicando a eficiência de alguns processos de trabalho.

No que se refere aos **recursos de infraestrutura**, as instalações estão adequadas às necessidades da unidade, necessitando somente de pequenos ajustes em andamento. Destaca-se apenas o DESAU que já solicitou e aguarda reforma em suas instalações. O provimento de material de consumo e permanente é satisfatório e a segurança das instalações está adequada às necessidades da unidade.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

No que se refere à **documentação e registro dos processos de trabalho**, a Diretoria de Gestão de Pessoas revisou 11 RADs e documentou 12 processos de trabalho contando com o apoio da DGDIN.

Para a organização do **arquivo corrente**, a DGPES recebeu o apoio do DEGEA, já tendo elaborado relação de seu acervo documental e estando ciente dos procedimentos para análise, eliminação e arquivamento de documentos, conforme definido nas RAD que tratam do assunto.

Quanto à fiscalização de contratos, a DGPES está fiscalizando 17 contratos, referentes à Prestação de Serviços diversos, conforme detalhado no item 4.5 deste relatório.

Quanto às auditorias de gestão, o DEDEP e a ESAJ passaram por 01 auditoria interna, cujo resultado está detalhado no item 5 deste relatório.

No que se refere à autoavaliação do SIGA, a DGPES não passou por avaliações no período de abrangência deste relatório.

No período de abrangência deste relatório, foram realizadas atividades complementares, conforme disposto no item 6 deste relatório .



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA

2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos

Os Direcionadores Estratégicos da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas são definidos a partir dos Direcionadores Estratégicos do PJERJ, definidos no Mapa Estratégico do PJERJ:



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

A ESAJ, no entanto, promoveu uma alteração em sua missão e valores que seguem abaixo em negrito.

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

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



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

Missão – DGPES

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

Missão ESAJ: “Promover ações de formação e aperfeiçoamento, de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo PJERJ, por meio de ações de capacitação de formação inicial e educação continuada”.

Missão – DEDEP

Propor e realizar ações de Gestão de Pessoas contribuindo para o alcance de melhores resultados institucionais.

Missão – DESAU

O Departamento de Saúde do TJERJ, deve promover o bem estar físico, mental e social do servidor, investindo em programas de saúde e buscando a adaptação harmonica do serventuário ao ambiente de trabalho.

Visão – DGPES

Ser referencial de excelência em gestão de pessoas.

Visão – ESAJ: Ser referencial em educação continuada do Poder Judiciário, contribuindo para o exercício democrático da cidadania”.

Visão – DEDEP

Promover e atuar em ações de Gestão de Pessoas abrangendo todo o Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro

Visão – DESAU

Ser reconhecido pelo TJERJ como um Departamento de Saúde que pratica a excelencia em todas as suas áreas de atuação”;



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

2.2 Projetos e Objetivos da Qualidade

O quadro geral de objetivos da qualidade e projetos da (nome da unidade) é o seguinte:

Nº	Nome/Descrição	Objetivo da Qualidade	Projeto	Projeto Estratégico
Objetivos Qualidade ESAJ				
1	Manter a satisfação do usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano.	X	--	--
2	Elaborar e implementar o procedimento documentado (RAD) Conceder Pontos pela Educação Continuada.	X	--	-
3	Implementar, pelo menos, uma Boa Prática de Gestão de Escolas do Poder Judiciário ao ano até 2014.	X	--	--
4	Aumentar o percentual de pessoas treinadas nas competências estratégicas <i>- Projeto Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ</i>	X	X	X
5	Aumentar nº de ações relacionadas à disseminação de valores éticos e morais. <i>- Projeto Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ</i>	X	X	X
Objetivos da Qualidade DEDEP				



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

6	Ampliar o modelo de gestão de pessoas por competências no PJERJ abrangendo todos os servidores - Implementar Ações de Gestão de Pessoas por Competências	X	X	X
7	Ampliar a atuação do DEDEP na área de Gestão de Pessoas - Projeto Implementação do Processo de Avaliação Especial de Desempenho	X	X	X
8	Identificar o quantitativo ideal de lotações das Unidades Organizacionais do PJERJ - Identificar a Lotação Ideal das Unidades Organizacionais do PJERJ	X	X	X
PROJETO Estratégico DESAU				
9	Projeto Qualidade de Vida			X

Os resultados detalhados de cada um dos projetos e/ou objetivos da qualidade seguem nas tabelas abaixo:



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

TEMA: Gestão de Pessoas							
OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nos magistrados e servidores							
PROJETO	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ	- 67 ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais. - 26 % dos funcionários (4.000) treinados nas competências estratégicas. - 0,80% do orçamento de custeio aplicado em capacitação (orçamento ESAJ – 6 milhões)..	58%	58%	- 67 ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais.	- 67 ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais.	0,18% do orçamento de custeio (23% do orçamento da ESAJ).	0,18% do orçamento de custeio (23% do orçamento da ESAJ).
				- 26 % dos funcionários (4000) treinados nas competências estratégicas.	- 12,4% dos funcionários (1.862) treinados nas competências estratégicas (20h).		
OBSERVAÇÕES							
ANÁLISE DE DADOS: Disseminação de valores – a meta anual foi atingida. Competências estratégicas - os dados coletados para o primeiro semestre estão dentro do esperado, comparando que em 2011, no mesmo período, o resultado foi 1.320 (8%). Em relação à meta de aplicação do orçamento de custeio em capacitação, o resultado está próximo ao do ano passado (0,20%)..							
AÇÕES GERENCIAIS: Programar as ações de capacitação observando as metas traçadas.							

Fonte: ESAJ



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

TEMA: Alinhamento e Integração

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantir o alinhamento estratégico em todas as unidades do PJERJ.

PROJETO / OBJETIVO DA QUALIDADE	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Elaborar e implementar o procedimento documentado (RAD) Conceder Pontos pela Educação Continuada.	2012: 100% do procedimento documentado implementado até 31/12/2012.	5%	5%	5%	5%	-----	-----
		OBSERVAÇÕES					
		-----	-----	-----	-----	-----	-----
ANÁLISE DE DADOS: <i>O projeto vem se desenvolvendo de acordo com o cronograma proposto, não se identificando até o momento qualquer risco de atraso na realização final. Por se tratar de um projeto de realização de um produto, o percentual de resultado coincide com o de cumprimento do cronograma. O projeto previa para o 1º semestre de 2012 a identificação das entradas e estudo das Resoluções, o que foi integralmente realizado, inclusive com proposta de revisão normativa..</i>							
AÇÕES GERENCIAIS: <i>Iniciar o mapeamento e concluir as demais atividades planejadas, de acordo com o plano de ação.</i>							

Fonte: ESAJ



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

TEMA: Alinhamento e Integração

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais (nacional e internacional).

PROJETO / OBJETIVO DA QUALIDADE	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Implementar, anualmente, uma Boa Prática de Gestão de Escolas do Poder Judiciário.	2012: Realizar o Encontro Nacional de Escolas (Boa Prática do TJ do Mato Grosso do Sul).	40%	40%	40%	40%	-----	-----
		OBSERVAÇÕES					
		-----	-----	-----	-----	-----	-----
ANÁLISE DE DADOS: Os resultados planejados para o primeiro semestre foram atingidos, não sendo identificada qualquer ameaça à implementação total do projeto no prazo estipulado (31/12/2012). Por se tratar de um projeto de realização de um produto, o percentual de resultado coincide com o de cumprimento do cronograma. O projeto previa na primeira fase a preparação do Encontro. A próxima fase será a realização do Encontro..							
AÇÕES GERENCIAIS: Realizar o Encontro, de acordo com o plano de ação.							

Fonte: ESAJ



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

TEMA: Gestão de Pessoas

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores

PROJETO	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Implementar Ações de Gestão de Pessoas por Competências	Elaborar documentação do programa de capacitação na carreira de Secretário de Juiz até dezembro de 2012	10%	10%	0%	0%	0%	0%
		OBSERVAÇÕES					
		-----	-----	-----	-----	-----	-----

ANÁLISE DE DADOS: *As ações realizadas referem-se ao benchmarking realizado em duas empresas e, após, a elaboração do novo plano para o projeto que prevê a criação de um programa de desenvolvimento específico por carreira, objetivando ampliar as competências dos servidores ligados diretamente à entrega da prestação jurisdicional.*

AÇÕES GERENCIAIS: *Realizar reuniões com ESAJ, Juízes e Secretários de Juízes indicados pela Alta Administração do TJERJ para definir conteúdo programático.*

Fonte: DEDEP



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

TEMA: Gestão de Pessoas

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores

PROJETO	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Implementação do Processo de Avaliação Especial de Desempenho	Processo de avaliação implementado até dezembro de 2012	42,5%	17%	--	--	--	--
		OBSERVAÇÕES					
		-----		-----		-----	

ANÁLISE DE DADOS: Ao final do 1º semestre de 2012, verifica-se que a implementação das ações do projeto apresentam atraso em relação ao planejado. As ações em atraso estão especialmente relacionadas à aprovação de minuta da regulamentação da AED para envio à Administração Superior, por tratar-se de texto complexo e de impacto institucional, sendo necessária avaliação cuidadosa da metodologia, cabendo destacar: 1. trata-se de medida de cunho inovador, uma vez que não se tem notícia da implementação anterior de avaliação de desempenho objetiva de servidores na instituição; 2. a metodologia proposta no projeto deve ser aplicada a grande número de servidores, sendo ampliada gradativamente, razão pela qual é necessária a análise da viabilidade de sua aplicação em grande escala; 3. a AED visa cumprir determinação constitucional, sendo necessário, portanto, avaliar o pleno atendimento da metodologia à legislação pertinente.

AÇÕES GERENCIAIS: Agendar reunião com os gestores do DEDEP envolvidos com a avaliação de desempenho, a fim de elencar e promover os ajustes dos pontos mais controversos, de modo a priorizar a aprovação da minuta da regulamentação. 2. Otimizar os esforços para concluir as ações que não estejam diretamente relacionadas à aprovação da minuta de regulamentação.

Fonte: DEDEP



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

TEMA: Eficiência Operacional

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos

PROJETO	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Identificar a Lotação Ideal das Unidades Organizacionais do PJERJ	100% de Unidades Organizacionais com a lotação ideal identificadas, até dezembro de 2012	63,5%	14%	100% de Unidades Organizacionais com a lotação ideal identificadas	-	0%	0%
		OBSERVAÇÕES					
		Verifica-se saldo negativo de 49,5% na implementação das ações		-----		-----	

ANÁLISE DE DADOS: Até setembro/2011, foi dado andamento ao Projeto, o qual seria executado por uma equipe de servidores, não havendo contratação de consultoria. Porém, tendo em vista a falta de servidores com capacidade técnica para realização do trabalho, foi sugerida a contratação de uma Empresa de Consultoria. Foi aprovado, em 25/11/2011, pela Administração Superior, durante a 1ª reunião de análise da estratégia, o replanejamento do Projeto com a contratação de uma empresa de Consultoria, com o deferimento desta contratação pelo Exmo. Sr. Presidente do TJ/RJ. As atividades para a contratação da empresa foram iniciadas ainda em 2011; em abril/2012, o projeto básico de contratação já estava praticamente finalizado, quando, na 2ª reunião de análise da estratégia, deliberou-se a suspensão da realização do projeto, a fim de melhor avaliar os custos de implementação e, se possível, reduzir a abrangência do escopo do projeto. O DEDEP está aguardando as novas diretrizes da Administração Superior.

AÇÕES GERENCIAIS: Buscar orientação junto à Administração Superior quanto às diretrizes do projeto.

Fonte: DEDEP



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

TEMA: Gestão de Pessoas							
OBJETIVO ESTRATÉGICO: Motivar e comprometer magistrados e servidores							
PROJETO/ OBJETIVO DA QUALIDADE	META	ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO CRONOGRAMA		INDICADOR DE RESULTADO		ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DO ORÇAMENTO ESTIMADO	
		% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado (Para o Período)	Resultado alcançado (No período)	Planejado (Para o Período)	Realizado (No Período)
Programa de Qualidade de Vida	Redução em 10% do Índice de Absenteísmo até 2014	51%	45%	33,3%	50%		
		OBSERVAÇÕES					
		O PROJETO FOI DIVIDIDO EM SUB PROJETOS CUJOS RESULTADOS SEGUEM ABAIXO, OS VALORES ACIMA CORRESPONDEM À MEDIA ALCANÇADA					
SUBPROJETO	META	% Planejado (No período)	% Realizado (No período)	Resultado Planejado	Resultado alcançado	Planejado (p/ o Período)	Realizado (No Período)
CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A GRIPE	Administração de 60% das doses contratadas	100%	100%	60%	100%	R\$ 432.000,00	R\$ 352.377,00
PROGRAMA DE COMBATE À OBESIDADE	Utilização de 90% das 120 vagas oferecidas por semestre	50%	50%	90%	100%	R\$ 360.000,00	R\$ 330.000,00
REALIZAÇÃO DE EXAMES PERIÓDICOS	Adesão de 50% dos 150 servidores selecionados	30%	30%	0%	0%	0	0
PROGRAMA DE ERGONOMIA – VISITAÇÃO DE SERVENTIAS	Visitar 70% das serventias selecionadas	20%	20%	0%	0%	0	0
PROGRAMA DE ERGONOMIA – CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES DO I COMITÊ DE ERGONOMIA	Capacitar 90% dos servidores selecionados	10%	10%	0	0	0	0
PROGRAMA DE EDUCAÇÃO EM SAÚDE	Apresentar 4 palestras programadas no semestre	50%	50%	50%	100%	R\$ 600,00	R\$ 300,00



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

ANÁLISE DE DADOS: *A planilha nos mostra que houve prosseguimento do cronograma, sem, entretanto, até o momento, alterar o valor do índice de Absenteísmo. Várias ações foram implementadas para este fim, são os Subprojetos no Programa Qualidade de Vida:*

O Programa de Combate à Obesidade iniciou-se em janeiro de 2012, tendo contemplado aproximadamente 110 servidores com IMC acima de 25 da Corregedoria e do TJ, tanto da Capital como do Interior. Todos os servidores são convidados a seguir o Programa Equilíbrio da Amil por três meses após a estadia no SPA.

A Campanha de Vacinação contra a Gripe aconteceu em maio de 2012, contemplando Magistrados, Servidores e Colaboradores da Capital e do Interior, tendo sido administradas em torno de 13000 doses, correspondendo a 58% de um total de 16.000 doses contratadas, número este maior em relação ao de outros anos pela inclusão, pela primeira vez, dos colaboradores.

Em relação à Ergonomia, foram apresentadas à Alta Administração e aprovadas: a consultoria para análise de riscos ambientais no ambiente de trabalho de algumas serventias com processo eletrônico implantado e a capacitação de servidores e magistrados no tema.

O DESAU responsabilizar-se-á pela realização do exame periódico dos servidores e magistrados de serventias do projeto piloto de Ergonomia. Houve atraso no seu início por indefinição quanto à logística para o DESAU atender servidores de serventias distantes, e quanto à realização de exames complementares, Serão agendados os servidores que farão exame periódico no DESAU e será acordada a realização dos exames complementares pela Amil.

Pelo Programa de Educação em Saúde foram ministradas quatro palestras em eventos da Presidência, ESAJ E EMERJ

ANÁLISE GERENCIAL: *Implementar as ações previstas no plano do projeto, tais como: realização de mais uma palestra presencial no Programa Equilíbrio e outra, sobre Gerenciamento de estresse ministradas pela Amil no Programa de Combate à Obesidade. Visitações às serventias com processo eletrônico será iniciada em julho de 2012 e o I Curso de Fundamentos em Ergonomia, de 30 horas, na ESAJ, para os servidores, com a proposta de composição do I Comitê Interno de Ergonomia do PJERJ, em agosto de 2012.*

Para o segundo semestre de 2012, estão previstas duas palestras sobre Nutrição e Exercício físico.

Fonte: DESAU



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

2.3 Indicadores Estratégicos

A DGPES é responsável pela medição dos elementos de 07 indicadores estratégicos, definidos na Resolução TJ/OE nº. 21/2009.

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS							
		UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS					
TEMA		Gestão de Pessoas							
OBJETIVO ESTRATÉGICO		Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da Estratégia							
INDICADOR (DO OBJETIVO)		Indicador 34 - Índice Clima Organizacional							
FINALIDADE DO INDICADOR		Avaliar o ambiente humano dentro da organização, permitindo definir ações motivacionais direcionadas							
FÓRMULA		% entre as avaliações positivas sobre o total de avaliações na pesquisa de clima organizacional							
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO		Status							
ORIGEM DOS DADOS		Pesquisa de Clima realizada pelo CNJ			SENTIDO DE MELHORIA	MM			
META		Aumentar o índice de avaliações positivas do clima organizacional até 2014			UNIDADE DE MEDIDA	percentual			
PERIODICIDADE		Anual							
METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS		2010		2011		2012	2013	2014	
				Mag.	Serv.				
		0,00%		81,02%	75,46%	0,00%	0,00%	0,00%	
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO NO PERÍODO</p> </div> <div style="margin-left: 20px;"> <p>GRÁFICO DE EVOLUÇÃO</p> </div> </div>							
LINHA DE BASE	0,00%								
RESULTADO ATUAL	Mag. 81,02%								Serv. 75,46%
META	Aumentar o índice de avaliações positivas do clima organizacional até 2014								
ANÁLISE DE DADOS:		<p>O último resultado verificado para medir o clima organizacional no poder judiciário foi obtido em pesquisa realizada pelo CNJ, nos meses de julho e agosto/2011. Apesar de a pesquisa ter sido realizada de forma a se obter uma avaliação nacional, o CNJ enviou os dados específicos dos Estados aos Tribunais que os solicitaram. O PJERJ, após recebimento dos dados, deu tratamento estatístico aos mesmos; no entanto, em razão da metodologia aplicada, não foi possível consolidar um % único. Desta forma, o resultado está subdividido entre Magistrados e servidores. Em relação ao cenário nacional, os resultados observados no PJERJ são melhores do que a média agrupada de todos os Estados; a média nacional de clima organizacional para os magistrados é de 67,8% (O PJERJ alcançou mais 13,15 pontos percentuais). Para os servidores, a média nacional foi de 71,71% (O PJERJ alcançou mais 3,75 pontos percentuais).</p>							
AÇÕES GERENCIAIS:		<p>Este indicador será medido em 2012 após a realização de Pesquisa de Imagem Institucional, prevista no projeto "Implementar a Gestão Estratégica do PJERJ". A licitação para a contratação de empresa para a realização da pesquisa foi realizada ao final de 2011, tendo sido homologada no início de 2012 (a vencedora foi a empresa "Posicione"). As atividades da empresa no PJERJ foram iniciadas em abril, já tendo sido realizadas as seguintes ações: 1. Reunião inicial com a empresa; 2. Análise validação do questionário; 3. Envio de ofício e aviso do Presidente informando sobre a Pesquisa; 4. Ambientação dos pesquisadores; 5. Sorteio aleatório dos nomes dos juízes e desembargadores para realização da pesquisa amostral; 6. Agendamento das entrevistas. A realização do trabalho de campo já está em andamento.</p>							
Responsável pela emissão do relatório: DEDEP		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES				Data: 11/06/2012			



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
	UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS		
TEMA	Gestão de Pessoas				
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Disseminar Valores Éticos e Morais por Meio de Atuação Institucional Efetiva				
INDICADOR (DO OBJETIVO)	Indicador 25 - Índice de Promoção de Valores Éticos e Morais				
FINALIDADE DO INDICADOR	Quantificar as ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais				
FÓRMULA	Σ de ações de capacitação relacionadas à disseminação de valores éticos e morais				
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
ORIGEM DOS DADOS	SCC - Sistema de Controle de Cursos	SENTIDO DE MELHORIA		MM	
META	67	UNIDADE DE MEDIDA		Turmas concluídas	
PERIODICIDADE	Anual				
METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS	2010	2011	2012	2013	2014
	36	40	67	ND	ND
RESULTADO NO PERÍODO	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO DO PERÍODO</p> <p>70 60 50 40 30 20 10 0</p> <p>40 67 67 0</p> <p>2011 2012 Meta 2012 Meta 2014</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> <p>70 60 50 40 30 20 10 0</p> <p>12 67 67</p> <p>2011 1º Sem 2011 2º Sem 2012 1º Sem</p> </div> </div>				
LINHA DE BASE	66				
RESULTADO ATUAL	67				
META	67				
ANÁLISE DE DADOS:	A meta anual foi atingida.				
AÇÕES GERENCIAIS:	Consolidar dados para estipular a meta do próximo ano.				



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
		UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS		
TEMA		Gestão de Pessoas				
OBJETIVO ESTRATÉGICO		Desenvolver Conhecimentos, Habilidades e Atitudes de Magistrados e Servidores				
INDICADOR (DO OBJETIVO)		Indicador 30 - Índice de Capacitação nas Competências Estratégicas				
FINALIDADE DO INDICADOR		Medir o percentual de pessoas treinadas em competências estratégicas				
FÓRMULA		Σ de pessoas treinadas com pelo menos 20 horas nas competências estratégicas / Σ de funcionários do PJERJ				
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
ORIGEM DOS DADOS		SCC - Sistema de Controle de Cursos		SENTIDO DE MELHORIA		MM
META		26%		UNIDADE DE MEDIDA		% Capacitação
PERIODICIDADE		Anual				
METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS		2010	2011	2012	2013	2014
		16%	20%	26%	28%	30%
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO DO PERÍODO 			GRÁFICO DE TENDÊNCIA 	
LINHA DE BASE	23,80%					
RESULTADO ATUAL	12,40%					
META	26,00%					
ANÁLISE DE DADOS:		O resultado atende ao esperado, considerando que em 2011, no mesmo período, foi 1320 (8%).				
AÇÕES GERENCIAIS:		Programar as ações de capacitação do segundo semestre considerando o objetivo proposto.				
Responsável pela emissão do relatório: ESAJ		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES			Data: 30/06/2012	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
	UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS		
TEMA	Gestão de Pessoas				
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver Conhecimentos, Habilidades e Atitudes de Magistrados e Servidores				
INDICADOR (DO OBJETIVO)	Indicador 32 - Percentual do Orçamento de Custeio Aplicado em Capacitação de Servidores				
FINALIDADE DO INDICADOR	Quantificar o grau de aplicação de recursos orçamentários de custeio na capacitação de servidores do PJERJ				
FÓRMULA	Valor aplicado em capacitação de servidores / Valor de Orçamento de Custeio				
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
ORIGEM DOS DADOS	Orçamento anual do PJERJ		SENTIDO DE MELHORIA	MM	
META	0,80%		UNIDADE DE MEDIDA	% Capacitação/Orçamento	
PERIODICIDADE	Anual				
METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS	2010	2011	2012	2013	2014
	0,47%	0,77%	0,80%	0,84%	0,90%
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;"> </div> </div>				
LINHA DE BASE	0,45%				
RESULTADO ATUAL	0,18%				
META	0,80%				
ANÁLISE DE DADOS:	Considerando que no primeiro semestre, historicamente, a demanda por cursos é menor, o valor aplicado em capacitação (R\$ 14 milhão), correspondente a 0,18% do orçamento de custeio do PJEJRJ, está próxima da série histórica.				
AÇÕES GERENCIAIS:	A ESAJ deverá programar as ações de capacitação, de forma que os recursos sejam aplicados.				
Responsável pela emissão do relatório:	ESAJ		Responsável (aprovação e divulgação):	DGPES	
					Data: 30/06/2012



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
	UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS		
TEMA	Gestão de Pessoas				
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores				
INDICADOR (DO OBJETIVO)	Indicador 31 - Índice de atingimento do Plano Nacional de Capacitação				
FINALIDADE DO INDICADOR	Medir os itens atendidos do Plano Nacional de Capacitação				
FÓRMULA	% entre os itens atendidos do Plano Nacional de Capacitação, sobre o total de itens				
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO	STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
ORIGEM DOS DADOS	DGPES/ESAJ		SENTIDO DE MELHORIA	MM	
META	Atender 100% dos itens até 2014		UNIDADE DE MEDIDA	itens atendidos	
PERIODICIDADE	Trimestral				
METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS	2010	2011	2012	2013	2014
	2,46%	2,41%	2,36%	2,31%	2,26%
RESULTADO NO PERÍODO					
LINHA DE BASE	5				
RESULTADO ATUAL	5				
META	100%				
RESULTADO DO PERÍODO			GRÁFICO DE TENDÊNCIA		
<p>The 3D bar chart displays two bars representing the number of items. The first bar, labeled '2012', has a value of 5. The second bar, labeled 'Meta 2012', also has a value of 5. The vertical axis ranges from 0 to 40.</p>			<p>The line graph shows the percentage of items attended over time. The vertical axis ranges from 70% to 100%. The data points are: 80% for '2011 1º Sem', 100% for '2011 2º Sem', and 100% for '2012'.</p>		
ANÁLISE DE DADOS:	O indicador alcançou a meta em dezembro de 2012 com o desenvolvimento do curso Sociologia Jurídica. Com isso, estão atendidos todos os itens listados no artigo 10 da Res. 126/11 do CNJ e o objetivo está 100% concluído.				
AÇÕES GERENCIAIS:	Acompanhar novas deliberações do CNJ.				
Responsável pela emissão do relatório: ESAJ		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES		Data: 10/01/2012	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
		UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS		
TEMA		Gestão de Pessoas				
OBJETIVO ESTRATÉGICO		Motivar e Comprometer Magistrados e Servidores				
INDICADOR (DO OBJETIVO)		Indicador 35 - Índice de Absenteísmo				
FINALIDADE DO INDICADOR		Verificar o grau de comparecimento dos Magistrados e Servidores ao Trabalho				
FÓRMULA		$(n^{\circ} \text{ dias não trabalhados} / n^{\circ} \text{ de magistrados e servidores} \times n^{\circ} \text{ de dias úteis}) \times 100$				
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
ORIGEM DOS DADOS		DGTEC		SENTIDO DE MELHORIA	nM	
META		Redução em 10% do índice de absenteísmo		UNIDADE DE MEDIDA	Percentual de dias	
PERIODICIDADE		Anual				
METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS		2010	2011	2012	2013	2014
		2,46%	2,41%	2,36%	2,31%	2,26%
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADOS DO PERÍODO 				RESULTADO DO PERÍODO
LINHA DE BASE	4,15%					
RESULTADO ATUAL	3,77%					
META	2,36%					
ANÁLISE DE DADOS:		<p>No 1o. semestre de 2012, houve diminuição do valor do índice de Absenteísmo. As licenças para gestante contaram com 0,063%; para aleitamento, com 0,31%; acompanhamento de pessoa da família, com 0,18%; moléstia profissional, com 0,04% e licenças para tratamento do próprio, com 2,6%. Podemos considerar que a alteração sofrida pelo indicador pode não ser justificada, ainda, somente pelas ações implantadas até o momento. Um fator que pode confundir essa análise seria a comparação do indicador semestral com um indicador anual. Entretanto, pode-se observar uma tendência a queda do seu valor.</p>				
AÇÕES GERENCIAIS:		<p>Revisar as metas estabelecidas, tendo em vista alteração no critério de cálculo do indicador. Dar continuidade às ações previstas no Projeto Qualidade de Vida que contribuirão nos resultados do indicador.</p>				



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS						
UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS				
TEMA		Gestão de Pessoas				
OBJETIVO ESTRATÉGICO		Motivar e Comprometer Magistrados e Servidores				
INDICADOR (DO OBJETIVO)		Indicador 36 - Índice de Prevenção de Saúde				
FINALIDADE DO INDICADOR		Prevenir eventuais doenças laborais				
FÓRMULA		% entre o número de pessoas que realizaram exame periódico preventivo sobre o total de pessoas elegíveis na Lei 11907/09				
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO		ACUMULADO: medição acumulativa dos resultados anteriores				
ORIGEM DOS DADOS		A apurar	SENTIDO DE MELHORIA	nM		
META		Realizar exame em 10% dos servidores até 2014	UNIDADE DE MEDIDA	Percentual de dias		
PERIODICIDADE		Anual				
METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS		2010	2011	2012	2013	2014
		0,00%	0,00%	3,00%	6,00%	10,00%
RESULTADO NO PERÍODO		GRÁFICO DE EVOLUÇÃO				
LINHA DE BASE	0,00%					
RESULTADO ATUAL	0,00%					
META	10,00%					
ANÁLISE DE DADOS:		Até o momento, não foram iniciados os exames periódicos por conta de definição quanto ao público piloto. Já havia ficado estabelecido que o DESAU poderia participar, realizando no próprio Departamento, estes exames médicos em uma parcela de magistrados e servidores. No entanto, a logística para a realização desses exames periódicos de servidores do Interior, e portanto distantes do Departamento, como também pela necessidade de contratação de empresa para realização de exames complementares, de laboratório e de imagem, continuam sendo um obstáculo para a sua implantação.por questões relativas à logística do procedimento, incluindo a distância entre as serventias e o DESAU e a falta de Empresa para realização dos exames complementares.				
AÇÕES GERENCIAIS:		Rever as serventias que terão seus servidores avaliados e considerar a pactuação com a AMIL para a realização dos exames complementares desses servidores.				
Responsável pela emissão do relatório: DESAU		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES			Data: 15/07/2012	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS					
	UNIDADE ORGANIZACIONAL		DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS			
TEMA	Gestão de Pessoas					
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Garantir a Infra-Estrutura apropriada às atividades administrativas e judiciais					
INDICADOR (DO OBJETIVO)	Indicador 40 - Índice de condições de trabalho					
FINALIDADE DO INDICADOR	Garantir os padrões de trabalho estabelecidos pela NR 17					
FÓRMULA	Itens atendidos pela NR-17 (Ministério do Trabalho e Emprego) em relação ao total de itens					
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO	Acumulado: medição acumulativa dos resultados anteriores					
ORIGEM DOS DADOS	A apurar	SENTIDO DE MELHORIA		MM		
META	Atender 80% dos itens da norma até 2014	UNIDADE DE MEDIDA		percentual de itens da NR 17		
PERIODICIDADE	Anual					
METAS INTERMEDIÁRIAS PARA OS PRÓXIMOS 5 ANOS	2010	2011	2012	2013	2014	
	60,00%	60,00%	70,00%	75,00%	80,00%	
RESULTADO NO PERÍODO		GRÁFICO DO RESULTADO NO PERÍODO			GRÁFICO DE EVOLUÇÃO	
LINHA DE BASE	49,82%					
RESULTADO ATUAL	0,00%					
META	60,00%					
ANÁLISE DE DADOS:	O projeto de ergonomia foi aprovado pela Alta Administração.					
AÇÕES GERENCIAIS:	Será iniciada a visitação das serventias selecionadas a partir de julho de 2012 e o I Curso de Fundamentos em Ergonomia começará em agosto de 2012 com proposta de criação do I Comitê Interno de Ergonomia do PJERJ.					
Responsável pela emissão do relatório: DESAU		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES			Data: 15/07/2012	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

3 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL

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

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES				
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES/GBPES			
PROCESSO DE TRABALHO		Promover a Gestão de Pessoas				
INDICADOR		Magistrados do PJERJ por 100.000 habitantes	DESEMPENHO	ACOMPANHAMENTO	X	
FINALIDADE DO INDICADOR		Consolidar a base de dados para adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ				
FÓRMULA		[Total de Magistrados do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]				
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
ORIGEM DOS DADOS		SHM	SENTIDO DE MELHORIA	Não aplicável		
META		Não aplicável	UNIDADE DE MEDIDA	Magistrado/100.000 habitantes		
PERIODICIDADE		Semestral				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL
		5,23		5,13		5,18
	2012	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL
		5,06				2,53
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADO DO PERÍODO		GRÁFICO DE TENDÊNCIA		
MÉDIA PERÍODO ANTERIOR (2011)	5,18					
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2012)	5,06					
META (Aprox.)	Não Aplicável					
ANÁLISE DE DADOS:		O indicador apresenta tendência de queda desde o primeiro semestre de 2010. Tal fato decorre das aposentadorias e falecimentos no período não terem sido compensados pela entrada de novos magistrados.				
AÇÕES GERENCIAIS:		Aperfeiçoar as práticas de gestão implementadas e realizar estudo com a finalidade de estabelecer o quantitativo adequado às necessidades e possibilidades do PJERJ, de acordo com os limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.				
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/GBPES		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES			Data: 10/01/2012	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES			
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS - DGPES/GBPES		
PROCESSO DE TRABALHO		Promover a Gestão de Pessoas			
INDICADOR		Pessoal do Quadro efetivo do PJERJ por 100.000 habitantes	DESEMPENHO	ACOMPANHAMENTO	X
FINALIDADE DO INDICADOR		Consolidar a base de dados para adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ			
FÓRMULA		[Total de Pessoal do Quadro Efetivo do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]			
CRITÉRIO ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior			
ORIGEM DOS DADOS		SHF	SENTIDO DE MELHORIA	Não aplicável	
META		Não aplicável	UNIDADE DE MEDIDA	Servidor/100.000 habitantes	
PERIODICIDADE		Semestral			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	1º Semestre		2º Semestre	ANUAL
		95,48		94,29	94,89
	2012	1º Semestre		2º Semestre	ANUAL
		93,06			46,53
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 (2011)	94,89				
MÉDIA PERÍODO ATUAL (2012)	93,06				
META (Aprox.)	Não Aplicável				
ANÁLISE DE DADOS:		A partir do 2º semestre de 2010, o indicador vem apresentando queda, o fato explica-se pelo fato de que as entradas de novos servidores não acompanharam o número de aposentadorias e exonerações.			
AÇÕES GERENCIAIS:		Aperfeiçoar as práticas de gestão implementadas e realizar estudo com a finalidade de estabelecer o quantitativo adequado às necessidades e possibilidades do PJERJ, de acordo com os limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.			
Responsável pela emissão do relatório: DGPES/GBPES		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES		Data: 10/01/2012	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

3.2 Análise de Dados (2º nível dos Processos de Trabalho)

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES			
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/ESAJ		
PROCESSO DE TRABALHO		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			
CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior			
ORIGEM DOS DADOS		Formulários de Pesquisa de Satisfação do Usuário	SENTIDO DE MELHORIA	MM	
META		acima de 94%	UNIDADE DE MEDIDA	Percentual - Conceitos Ótimo e Bom	
PERIODICIDADE		SEMESTRAL			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010/2011	1º Sem 2010	2º Sem 2010	1º Sem 2011	2º Sem 2011
		95,31%	96,07%	94,04%	94,87%
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2012/2013	1º Sem 2012	2º Sem 2012	1º Sem 2013	2º Sem 2013
		94,26%	0,00%	0,00%	0,00%
RESULTADO NO PERÍODO					
MÉDIA (2010)	95,69%	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADOS DO PERÍODO</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> </div> </div>			
MÉDIA (2011)	94,46%				
MÉDIA (2012)	94,26%				
META	acima de 94%				
ANÁLISE DE DADOS:		Meta atingida com sucesso.			
AÇÕES GERENCIAIS:		Implementar as deliberações estabelecidas na análise da pesquisa, divulgada em 05/06/2012.			
Responsável pela emissão do relatório: ESAJ			Responsável (aprovação e divulgação): DGPES		Data:30/06/2012



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES					
UNIDADE ORGANIZACIONAL		DGPES/ESAJ			
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Capacitação			
INDICADOR		SATISFAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA ESAJ	DESEMPENHO	X	ACOMPANHAMENTO
FINALIDADE DO INDICADOR		Monitorar a satisfação dos usuários da ESAJ			
FÓRMULA		[Σ do percentual médio de conceitos (ótimo + bom) apurados nas avaliações de reação das turmas encerradas no mês]			
CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior			
ORIGEM DOS DADOS		Formulários de avaliação de reação preenchidos pelos participantes de ações de capacitação determinadas	SENTIDO DE MELHORIA	MM	
META		acima de 95%	UNIDADE DE MEDIDA	Percentual - Conceitos Ótimo e Bom	
PERIODICIDADE		mensal			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010/2011	1º Sem 2010	2º Sem 2010	1º Sem 2011	2º Sem 2011
		94,65%	95,16%	97,20%	97,15%
	2012/2013	1º Sem 2012	2º Sem 2012	1º Sem 2013	2º Sem 2013
		97,33%	0,00%	0,00%	
RESULTADO NO PERÍODO		RESULTADOS DO PERÍODO 		GRÁFICO DE TENDÊNCIA 	
2010	95,16%				
2011	97,15%				
2012	97,33%				
META	acima de 95%				
ANÁLISE DE DADOS:		O resultado está acima da meta e da média histórica.			
AÇÕES GERENCIAIS:		Dar continuidade ao fornecimento de dados para os setores da ESAJ, com a finalidade de contribuir para melhoria contínua.			
Responsável pela emissão do relatório: ESAJ			Responsável (aprovação e divulgação): DGPES		Data:30/06/2012



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

	PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES														
		UNIDADE ORGANIZACIONAL													
		Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DEDEP													
PROCESSO DE TRABALHO	Realizar Ações de Gestão de Pessoas - Gerir DEDEP														
INDICADOR	Grau de satisfação de usuários										DESEMPENHO	X	MONITORAMENTO		
FINALIDADE DO INDICADOR	Identificar o percentual de satisfação dos usuários														
CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	STATUS - medição pontual que não considera o resultado anterior														
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				
META	Será estipulada na próxima RAC										UNIDADE DE MEDIDA				
PERIODICIDADE	Semestral														
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
						97,34%							97,68%	97,51%	
	2012	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
						92,22%									
RESULTADO NO PERÍODO															
MÉDIA EM 2011	97,51%	<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>													
MEDIA EM 2012	92,22%														
META	Será estipulada na próxima RAC														
ANÁLISE DE DADOS:		O DEDEP alterou a pesquisa de satisfação para que o resultado se mostrasse mais real, utilizando formulários da pesquisa por usuário. Após a análise individualizada por usuários, percebemos resultados abaixo do esperado, contudo, o DEDEP imbuído da filosofia do ciclo PDCA, tomará ações gerenciais pontuais para tentar entender a razão das avaliações negativas.													
AÇÕES GERENCIAIS:		Avaliar o resultado da pesquisa na próxima reunião de Análise Crítica para definição de metas. Emitir RACAP para reavaliação da pesquisa e tratamento do resultado por usuário.													
Responsável pela emissão do relatório: Claudia Mª Menezes Soares					Responsável (aprovação e divulgação): Claudia Mª Menezes Soares					Data: 06/07/2012					



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES													
		UNIDADE ORGANIZACIONAL						DGPES/DEAPS							
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Administração de Pessoal													
INDICADOR		EAP - Evolução dos Atendimentos Pessoais						DESEMPENHO		ACOMPANHAMENTO				X	
FINALIDADE DO INDICADOR		Demonstrar a evolução quantitativa dos atendimentos prestados pela CEAPE, pessoalmente													
FÓRMULA		Quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês													
CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado 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	2011	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL	
	2012	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN								
	2011	2.055	2.274	2.514	2.378	2.089	3.723	2.692	3.504	3.117	2.658	2.410	1.037	2.538	
	2012	2.094	2.098	3.661	2.534	2.351	1.964								
RESULTADO NO PERÍODO															
MÉDIA 2011	2.538														
MÉDIA 2012	2.450														
META > 0, ou seja, é desejável que o volume de atendimentos seja crescente.															
RESULTADOS DO PERÍODO															
GRÁFICO DE TENDÊNCIA															
ANÁLISE DE DADOS:		O indicador apresentou comportamento estável, comparando-se a média de 2011 com do 1º semestre de 2012. Observa-se aumento significativo dos atendimentos no mês de março de 2012 em virtude da reabertura do prazo para comprovação do auxílio saúde, assim como apresentou queda em junho em razão do feriado e pontos facultativos. O DEAPS vem empenhando esforços no sentido de maior divulgação dos serviços prestados pela CEAPE aos servidores e usuários.													
AÇÕES GERENCIAIS:		Manter a busca da melhoria contínua do atendimento aos usuários, maior divulgação da CEAPE e dos serviços prestados, constante treinamento e capacitação dos atendentes.													
Responsável pela emissão do relatório: DEAPS						Responsável (aprovação e divulgação): DGPES						Data: 05/07/2012			



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES														
UNIDADE ORGANIZACIONAL		DGPES/DEAPS												
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Administração de Pessoal												
INDICADOR		EVA - Evolução dos Atendimentos Telefônicos					DESEMPENHO			ACOMPANHAMENTO			X	
FINALIDADE DO INDICADOR		Demonstrar a evolução quantitativa dos atendimentos telefônicos prestados pela CEAPE.												
FÓRMULA		Quantidade de atendimentos telefônicos prestados no mês												
CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado 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	2011	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	ANUAL
	2012													
2011		2.055	2.568	3.036	2.824	3.699	3.347	3.333	3.432	3.434	3.432	3.779	1.099	3.003
2012														
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">RESULTADOS DO PERÍODO</p> <p style="text-align: center;">MÉDIA 2011: 3.003</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center;">GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> <p style="text-align: center;">2011 (blue line), 2012 (pink line)</p> </div> </div>												
MÉDIA 2011		3.003												
MÉDIA 2012														
META > 0, ou seja, é desejável que o volume de atendimentos seja crescente.														
ANÁLISE DE DADOS:		Com as obras de ampliação do espaço físico da CEAPE e implementação do Teleatendimento da DGPES, na respectiva Central, não está sendo possível a emissão de relatório para controle do quantitativo de ligações atendidas e perdidas. Assim, o indicador não está sendo alimentado desde dezembro de 2011.												
AÇÕES GERENCIAIS:		Foi solicitado ao DETEL a aquisição de um Sistema de Gerenciamento de CallCenter específico para a central telefônica NEC que atende ao Centro Administrativo, sem conclusão até o momento.												
Responsável pela emissão do relatório: DEAPS					Responsável (aprovação e divulgação): DGPES					Data: 10/01/2011				

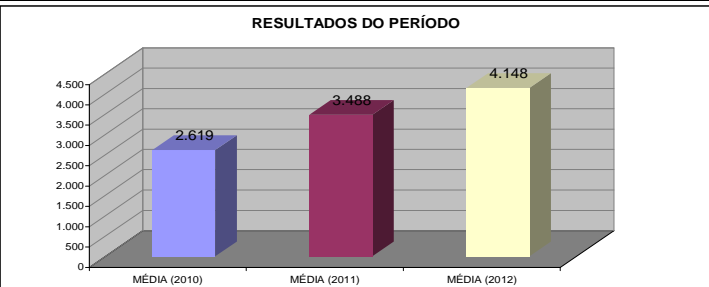
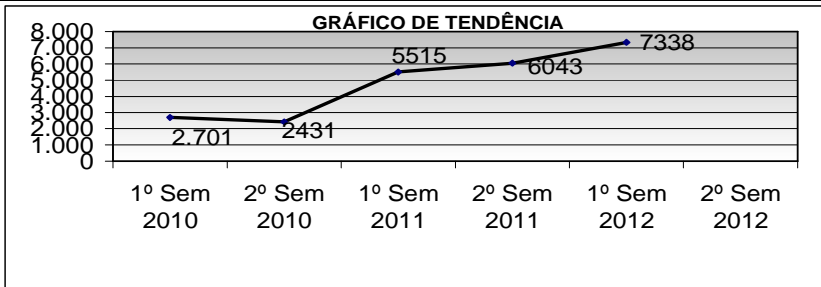


RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES				
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/DEAPS			
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Administração de Pessoal				
INDICADOR		SUD - Satisfação do Usuário do DEAPS		DESEMPENHO	x	
FINALIDADE DO INDICADOR		Medir a percepção do usuário do DEAPS				
FÓRMULA		$(\sum \text{dos resultados Ótimo e Bom atribuídos ao atendimento} / \sum \text{dos questionários válidos}) \times 100$				
CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
ORIGEM DOS DADOS		Formulário - Pesquisa de Satisfação do DEAPS	SENTIDO DE MELHORIA	MM		
META		A ser definida	UNIDADE DE MEDIDA	Percentual - Conceitos Ótimo e Bom		
PERIODICIDADE		Semestral				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL
		95,51%		97,11%		96,31%
	2012	1º Semestre		2º Semestre		ANUAL
		93,45%				93,45%
RESULTADO NO PERÍODO						
MÉDIA 2011	96,31%					
MÉDIA 2012	93,45%					
META	90%					
ANÁLISE DE DADOS:		<p>Trata-se da sexta medição da satisfação do usuário do DEAPS, onde a meta estipulada foi alcançada com 93,45% de resultado bom+ótimo. Os resultados Regular e um resultado Ruim foram identificados no quesito "instalações físicas". Ocorreram dois resultados Ruim no quesito "solução apresentada para o problema/questão". Os resultados Péssimo foram um em cada quesito a seguir: "cumprimento do prazo combinado para solução do problema/questão", "rapidez" e "atendimento no geral".</p>				
AÇÕES GERENCIAIS:		<p>Diante das séries históricas acima podemos definir a seguinte meta: "manter o percentual de satisfação no patamar de 90% a 100%. Sendo assim, a despeito do bom resultado da pesquisa, as equipes vêm sendo alertadas para a necessidade de se manter a qualidade do atendimento, com vistas à manutenção da melhoria contínua do processo de trabalho. Em relação ao espaço físico foram concluídas as obras para ampliação da CEAPE e instalação do Teleatendimento no mesmo local, faltando apenas pequenos ajustes.</p>				
Responsável pela emissão do relatório: DEAPS			Responsável (aprovação e divulgação): DGPES		Data: 22/12/2011	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES						
UNIDADE ORGANIZACIONAL		DGPES/DESAU				
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Saúde				
INDICADOR		Evolução dos atendimentos de urgência e emergência		DESEMPENHO	ACOMPANHAMENTO	
FINALIDADE DO INDICADOR		Avaliar o quantitativo de atendimentos de urgência e emergência prestados pelo DESAU				
FÓRMULA		Soma dos atendimentos				
CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
ORIGEM DOS DADOS		SDS	SENTIDO DE MELHORIA		NM	
META		Não Aplicável	UNIDADE DE MEDIDA		Número de atendimentos	
PERIODICIDADE		Semestral				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º Semestre		2º Semestre		Anual
		2.620		2.617		5.237
	2011	1º Semestre		2º Semestre		Anual
		3.230		3.745		6.975
	2012	1º Semestre		2º Semestre		Anual
		4.148		0		4.148
RESULTADO NO PERÍODO						
MÉDIA (2010)	2.619	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>RESULTADOS DO PERÍODO</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> </div> </div>				
MÉDIA (2011)	3.488					
MÉDIA (2012)	4.148					
META	Não aplicável					
ANÁLISE DE DADOS:	<p>O número de atendimentos de urgência e emergência feitos pelo DESAU, ainda não supera os níveis praticados antes da Resolução 03/2009, porém paulatinamente vemos esta demanda crescer, especialmente após o segundo semestre de 2011. A demanda de pronto-atendimento é de difícil gerenciamento, visto ser inerente à força de trabalho terceirizada e aos transeuntes, ambos fora do alvo de nossa política de saúde e controle. Há de se ressaltar que entre os 4.148 atendimentos, 57,73% são relativos a esta parcela. Há maior movimentação de pessoas em 2012 do que nos anos anteriores, devido à expansão do Complexo Judiciário, e à admissão de novos públicos como os participantes de projetos sociais, conciliadores e estudantes da EMERJ.</p>					
AÇÕES GERENCIAIS:	<p>Admissão de 6 médicos por concurso público, em Junho/2012. Indicação de prorrogação do contrato da empresa que faz a prestação de serviços de remoção por Ambulância UTI com médico, para escoamento dos casos de alta complexidade. Acordo com a Brigada de Incêndio, para correto direcionamento ao SAMU/GSE dos atendimentos efetuados em via pública.</p>					
Responsável pela emissão do relatório: DESAU		Responsável (aprovação e divulgação): DGPES			Data: 03/01/2012	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

		PLANILHA PARA MONITORAMENTO DE INDICADORES				
		UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES/DESAU			
PROCESSO DE TRABALHO		Realizar Ações de Saúde				
INDICADOR		Atendimentos Periciais	DESEMPENHO	ACOMPANHAMENTO	x	
FINALIDADE DO INDICADOR		Acompanhar a demanda por atividades periciais dirigidas ao DESAU				
FÓRMULA		Soma dos atendimentos periciais				
CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		STATUS: medição pontual que não considera o resultado anterior				
ORIGEM DOS DADOS		SDS	SENTIDO DE MELHORIA	mM		
META		Não Aplicável	UNIDADE DE MEDIDA	Número de perícias		
PERIODICIDADE		Semestral				
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º Semestre		2º Semestre		Anual
		1.373		1.746		2.710
	2011	1º Semestre		2º Semestre		Anual
		1.482		1.942		3.704
	2012	1º Semestre		2º Semestre		Anual
		1.730		0		
RESULTADO NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADOS DO PERÍODO</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p> </div> </div>				
MÉDIA (2010)	1.355					
MÉDIA (2011)	1.852					
MÉDIA (2012)	1.730					
META	Não aplicável					
ANÁLISE DE DADOS:		<p>O ano de 2010 foi o ano de consolidação da atividade pericial realizada pela empresa contratada. A partir de Maio/2011, a perícia médica terceirizada passou a estar plenamente funcionante, e podemos perceber pelo gráfico, um crescimento do número de perícias, que no entanto, ainda não se iguala ao patamar praticado até 2009. Destes números, existe um número relativamente estável de 340 perícias de magistrados semestralmente, as quais são realizadas pelo DESAU. Através de ações gerenciais, o DESAU promoveu uma redução do número de perícias, gerando com isso ainda maior economia para a atividade pericial, além de propiciar um aumento do número de perícias de Avaliação para Aposentadoria por Invalidez, indicadas por este Departamento.</p>				
AÇÕES GERENCIAIS:		<p>Auditoria contínua da qualidade técnica da perícia e dos prazos concedidos para licenciamentos e benefícios. Utilização criteriosa das Juntas Médicas, atendo-nos à previsão legal, visto serem uma modalidade de maior custo. Criação de modelos de laudos com caráter permanente. Utilização do Sistema Operacional do Departamento de Saúde para integrar as informações, com interatividade, de modo a racionalizar o investimento do PJERJ na perícia médica terceirizada contratada.</p>				
Responsável (aprovação e divulgação): DGPES		Data: 03/01/2011				



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

4 GESTÃO DOS RECURSOS

4.1 Situação do Quadro de Pessoal

Unidades da Diretoria	Servidores			Estagiários			Terceirizados			Total geral		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
GABINETE	16	17	16	0	0	0	8	8	8	24	25	24
ESAJ	41	38	37	12	9	10	11	13	13	64	60	60
DEDEP	37	35	39	0	0	0	3	3	3	40	38	42
DEAPS	100	98	96	3	7	9	27	33	33	130	138	138
DESAU	45	40	40	0	0	0	10	12	12	55	52	52
TOTAL	239	228	228	15	16	19	59	69	69	313	313	316

A tabela demonstra que não houve variação significativa no quantitativo de funcionários da DGPES no último ano. Destacamos o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas como a unidade que recebeu 4 novos servidores neste primeiro semestre. Houve uma diminuição no preenchimento dos quadros de servidores da equipe ESAJ. historicamente a diminuição vem sendo complementada pelo ingresso de estagiários (CIEE), Jovens pela Justiça e terceirizados na equipe



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

- Capacitação

DG PES - Diretoria Geral de Gestão de Pessoas							
ÁREA	ÁREA DA MATRIZ DE COMPETÊNCIA	CURSOS	Carga Horária do curso (CH)	nº de participações	Total de horas investidas (CH x participações)	Total por área da MC	%
1	Informática	Excell I	16	8	128	496	18,24%
		Excell II	18	1	18		
		Excell III	20	5	100		
		Fundamentos de Informática	20	1	20		
		Gráficos no Excel	10		0		
		Outlook	12	5	60		
		Powerpoint	14	4	56		
		Produzindo Documentos de Word	16	2	32		
		Software Bizagi (palestra)	2		0		
		Treinamento do Sistema E-Jud	10	1	10		
		Treinamento do Sistema de Acompanhamento Processual	10	4	40		
		Word Avançado	16	2	32		
2	Direito e Legislação	Controle de Constitucionalidade das Leis	20		0	160	5,88%
		Direito Administrativo	20	6	120		
		Direito Administrativo II	20		0		
		Direito Administrativo III	18		0		
		Direito Administrativo V	18		0		
		Direito Administrativo VI	18		0		
		Direito Fundamental em Espécie	20	1	20		
		Direito Processual Civil	20		0		
		Direito Processual Penal	20	1	20		
		Direito Processual Penal - Módulo II	20		0		
		Introdução à LRF	30		0		
		Leis Penais Extravagantes - Módulo I	20		0		
		Normas Constitucionais e Poder Constituinte	20		0		
		Princípios do Direito Tributário	5		0		
		Regime Jurídico dos Servidores Cíveis do RJ	20		0		
Regime Previdenciário de Servidores e Magistrados	10		0				
3	Gestão e Qualidade	5S	6		0	1153	42,41%
		A Quinta Disciplina	6		0		
		Administração do Tempo	9	5	45		
		Análise e Melhoria de Processos de Trabalho	15	25	375		
		Auditor líder	40		0		
		Auditoria de Gestão da Qualidade	30		0		
		Balanced Scorecard	12		0		
		Capital Intelectual	6		0		
		Como realizar suas metas utilizando a PNL	6	3	18		
		Comunicação Estratégica no Trabalho	10	2	20		
		Criatividade e Inovação	6	3	18		
		Curso Externo: Gestão por Competência (IBMEC)	36		0		
		Gerenciamento/Fiscalização Contratos	15		0		
		Gestão de Arquivos Correntes	15		0		
		Gestão de Pessoas – Negociação de Conflitos	18		0		
		Gestão de Pessoas – Trabalhando em Equipe	20		0		
		Gestão do Capital Intelectual	6		0		
		Interpretação da Norma ISO	18	1	18		
		Inteligência Organizacional	6	8	48		
		Liderança no Trabalho e Gestão de Mudanças	20		0		



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

		Metodologia de Implementação de Projetos	20	1	20		
		Motivação de Equipe	15		0		
		Motivação nas Organizações	3		0		
		Motivação Organizacional	6		0		
		Noções Básicas da Norma ISO - SIGA	12	10	120		
		Participação em Auditoria	9	7	63		
		Qualidade no Relacionamento Interpessoal	15		0		
		Relações Humanas	5	1	5		
		SIGA	4	94	376		
		Recursos Humanos - Externos	15	1	15		
		Valorizando o Usuário	12	1	12		
4	Procedimentos e Rotinas	Implementação de RAD	1	33	33	93	3,42%
		Rotinas Gerais do Poder	20	3	60		
5	Técnico-Administrativa	A Reforma Ortográfica	12	2	24	204	7,50%
		Colocação Pronominal	12	4	48		
		Compreensão e Interpretação de Textos	18	1	18		
		Concordâncias Verbal e Nominal	18	3	54		
		Crase	12	5	60		
		Curso Externo da Escola Virtual da Fundação Bradesco Comunicação Escrita (englobando Reforma Ortográfica)	10		0		
		Leitura Dinâmica	15		0		
		Leitura, Compreensão e Elaboração de Textos	20		0		
		Língua Portuguesa	12		0		
		Técnicas de Redação e Redação Oficial	20		0		
		Termos da Oração	18		0		
6	Outros	Agente Ambiental	16	1	16	613	22,55%
		Evento Comemorativo	2	7	14		
		IV Encontro de Gestores	8		0		
		Meio Ambiente e Recursos Sustentáveis	5		0		
		Momento Cultural / Temas em destaque	2	50	100		
		Feira REACSS - 2012	5	2	10		
		Seminário Acessibilidade e Inclusão - Direito à Cidadania	4	27	108		
		Seminário Nacional - Aspectos Polêmicos e Práticos sobre Concursos e Legislação de Pessoal	24	1	24		
		Qualidade de Vida	1	2	2		
		Relevância das questões ambientais	3	1	3		
		Direitos humanos - sem utopia	3	1	3		
		Gestão do Poder Judiciário	5	2	10		
		Recursos Humanos	12	1	12		
		Teleatendimento	15	3	45		
		Organização do Estado Brasileiro	30	1	30		
		Método de Estudo	24	1	24		
		Recursos Humanos	15	4	60		
		Cine Ambiental	3	6	18		
		Direito Administrativo - Administração Pública	18	1	18		
		Visita Guiada	1	4	4		
		Planejamento Urbano	2	1	2		
		Monitor Acadêmico	2	18	36		
		Projeto Monitor Acadêmico - EMERJ	2	11	22		
		Teoria e Prática do Design Instrucional	50	1	50		
		Orquestrando Emoções	2	1	2		
TOTAL GERAL DE HORAS INVESTIDAS EM CAPACITAÇÃO						2719	
Total de servidores da UO			316				
Média de horas em capacitação por servidor = Total de horas em curso / total de servidores da unidade			8,60				



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

O quadro de capacitação acima demonstra que a DGPES concentra o maior número de capacitações na área de Gestão e Qualidade, seguida das áreas de Informática, Direito e Legislações, Técnico-Administrativa e Procedimentos e Rotinas.

Neste ano de 2012, a DGPES tem buscado disponibilizar aos seus servidores cursos direcionados visando à capacitação da equipe no Sistema Integrado de Gestão (SIGA). Além dos cursos básicos do SIGA, solicitamos junto à ESAJ a formação dos seguintes cursos: Análise e Melhoria de Processos de Trabalho e Estatística e Análise de Dados Gerenciais.

O DESAU participou do Congresso de Qualidade de Vida em junho de 2012, realizado em Gramado (RS) e de palestras para Implantação do SIGA no Departamento. Em 2012, um de nossos médicos foi aprovado em processo seletivo e iniciou o Curso de Especialização em Medicina do Trabalho, na Universidade do Estado do Rio de Janeiro(UERJ) e outro foi aprovado na 1a. prova realizada no país, para a obtenção do Título de Especialista em Perícia Médica, depois que esta se tornou uma Especialidade Médica, em agosto de 2011. Verifica-se contudo, que ainda há a necessidade de ampliação das ações de capacitação, no que se refere à quantidade dos cursos e treinamentos recebidos, propiciando à toda equipe técnica um financiamento contínuo durante o ano, para capacitação externa, uma vez que não há, habitualmente, cursos previstos para o quadro técnico através da ESAJ.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação

- Sistemas

Abaixo, apresentamos de forma consolidada a situação dos sistemas utilizados pelas áreas da DGPES:

Sistema	Áreas usuárias	Situação	Manutenção/modificação solicitada
Sistema de Controle de Cursos	ESAJ	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações.
Pauta Eletrônica	ESAJ	Atende às necessidades	Sim
Quiosques Eletrônicos	ESAJ	Pronto para uso	Aguardando instalação dos monitores, o que depende da compra de um equipamento (solicitado)
Sistema de Gestão de Pessoas por Competências	DEDEP	Fase de Customização	Sim – Aguardando as adequações
Sistemas de Conciliadores (SisConciliador)	DEDEP	Atende precariamente	Sim – Aguardando as adequações
Sistema de Controle dos Estagiários (ESTAG)	DEDEP	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
Sistema Histórico de Juízes (JUI)	DEDEP	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
SHS	DEDEP	Atende as necessidades	-----
Sistema de Gestão de Pessoas	DEAPS / DEDEP/DESAU	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
Sistema Folha	DEAPS	Atende plenamente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
Sistema Histórico Funcional - SHF	DEAPS / DEDEP/DESAU	Atende parcialmente às necessidades	Sistema em extinção
Sistema Histórico Magistrado - SHM	DEAPS/ DESAU	Atende parcialmente às necessidades	Sistema em extinção
Sistema Histórico Funcional Tribunal de Justiça - SHFTJ	DEAPS	Atende parcialmente às necessidades	Sistema em extinção
Sistema de Saúde (SDS)	DESAU	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações
Sistema de Saúde (SDS) WEB	DESAU	Atende parcialmente às necessidades	Sim – Aguardando as adequações



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

- Equipamentos

A tabela abaixo demonstra a situação dos bens patrimoniais de informática, comparando-se os dois últimos anos.

Unidade	FINAL DE 2011			1º SEMESTRE 2012		
	Material de Informática Disponível		EQUIPE (Nº. de pessoas)	Material de Informática Disponível		EQUIPE (Nº. de pessoas)
	Computador	Impressora		Computador	Impressora	
GBPES	26	8	24	26	07	25
ESAJ	57	08	63	66	09	63
DEDEP	45	19	39	45	19	42
DEAPS	127	33	136	139	38	138
DESAU	24	15	51	24	15	51

O quantitativo de computadores e impressoras pode ser considerado satisfatório.

A ESAJ também possui 75 computadores nas salas de aula e laboratórios de informática.

Fomos informados que está em vias de chegar equipamento de informática para o Tribunal, o que deverá suprir a demanda desta Diretoria por novas impressoras.

4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-Estrutura

- Instalações

A ESAJ encontra-se instalada satisfatoriamente, ocupando o 4º e 5º andares da Rua Dom Manuel, nº 29. As instalações do DEDEP são consideradas adequadas. Foram concluídas as obras para ampliação do espaço físico, melhoria das instalações da CEAPE e implementação das instalações do Teleadendimento da DGPES (vinculado à CEAPE). As instalações ficaram satisfatórias para abrigar o atendimento presencial e também o teleadendimento. O espaço físico das salas 213 e 215 mostra-se bastante confortável, faltando apenas a implementação de novo layout, com pequena mudança na sala 213, incluindo-se a troca das mesas.

Quanto ao DESAU, as instalações carecem de reforma, pois sofreram processo de depreciação ao longo dos últimos anos e não estão adequadas às necessidades da unidade. Em 2012, em atendimento à legislação sanitária vigente, o Departamento de Saúde tem



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

promovido esforços de convencimento da administração de que a limpeza de suas instalações deva ser feita nos moldes de **Limpeza e Desinfecção Hospitalar**, mais adequada a um serviço de Saúde, como detalhado no Anexo. Nesse sentido, o DESAU vem participando da construção do **Programa de Gestão de Resíduos Sólidos da Saúde (PGRSS)** junto com a COAMB. Por conta dessa avaliação, foi aprimorado o contrato relativo à limpeza do Departamento, através da exigência de equipamentos mais adequados.

- Materiais de Consumo

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

Com relação à qualidade dos materiais, o Serviço de Monitoramento da Qualidade, DEPAM, tem atendido nossas sugestões quanto à qualidade dos materiais de consumo.

- Materiais Permanentes

Os materiais permanentes estão adequados à realização das atividades.

- Segurança

Não foram registradas ocorrências relacionadas à segurança. O serviço mostrou-se satisfatório às necessidades das unidades da DGPES.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

4.4 Documentação e Informação (RAD e Registro) e Organização do Arquivo Corrente

No que se refere à documentação e registro dos processos de trabalho, a DGPES revisou 15 formulários e 11 Rotinas Administrativas.

A tabela abaixo lista a situação das rotinas que não foram revisadas nos últimos 12 meses:

SITUAÇÃO DAS ROTINAS ADMINISTRATIVAS DA UNIDADE					
CÓDIGO	RAD	REVISÃO	DEPTO.	SITUAÇÃO ATUAL	OBSERVAÇÃO
RAD-DGPES-003	Concessão de Aposentadoria	03	DEAPS	13/04/2009	Em análise pela DGPES
RAD-DGPES-014	Isenção do Imposto de Renda	03	DEAPS	13/04/2009	Em análise pela DGPES
RAD-DGPES-020	Redução de Carga Horária	03	DEAPS	13/04/2009	Em análise pela DGPES
RAD-DGPES-033	Medir a Percepção do Usuário do DEAPS	03	DEAPS	22/10/2010	Em análise o cancelamento
RAD-DGPES-007	Realizar Rotinas Relativas a Juiz de Paz	10	DEDEP	29/06/2012	revalidada
RAD-DGPES-034	Realizar Recrutamento e Seleção Interna	06	DEDEP	23/11/2011	revalidada
RAD-DGPES-035	Identificar e Propor Lotação	09	DEDEP	19/09/2011	-----
RAD-DGPES-036	Realizar Rotinas Relativas a Conciliador	05	DEDEP	23/05/2012	-----
RAD-DGPES-037	Gerir DEDEP	06	DEDEP	21/05/2012	-----
RAD-DGPES-038	Tratar Produtos Não-Conformes no DEDEP	06	DEDEP	27/01/2012	-----
RAD-DGPES-040	Identificar Necessidades de Desenvolvimento das Competências Profissionais dos Servidores	15	DEDEP	18/06/2012	-----
RAD-DGPES-041	Elaborar e Revisar Matriz de Competências Profissionais	08	DEDEP	15/05/2012	-----
RAD-DGPES-051	Apoiar a Ambientação do Servidor Readaptado	05	DEDEP	12/07/2011	revalidada
RAD-DGPES-052	Administrar Estágio	06	DEDEP	23/09/2011	-----

O Departamento de Saúde, atualmente trabalha no sentido da elaboração de suas Rotinas Administrativas.

Todo o acervo documental da DGPES encontra-se em consonância com os padrões estabelecidos na TTD e nas RAD que tratam do assunto.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

4.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades

A tabela abaixo lista a situação dos contratos fiscalizados por esta unidade:

SITUAÇÃO DOS CONTRATOS						
EMPRESA	Nº. PROT / CONTRATO	VALOR TOTAL DO CONTRATO DATA INICIAL E FINAL	VALOR EMPENHADO PARA 2012	VALOR TOTAL ATESTADO	OBSERVAÇÕES	
CBSS – Companhia Brasileira de Soluções e Serviços	2009/56074 Contrato 003.063.2010				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
AMIL – Assistência Médica In Internacional SA	2010/215597 Contrato 003.135.2011				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
American Banknote S/A, hoje VALID - Magistrados	2010-141280 Contrato 003/987/2010				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Mútua dos Magistrados (TJ/RJ MED)	2007-202083 Contrato 003/681/2007				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Ziuleo – Copy Comercio e Serviços Ltda	2009-71998 Contrato 003/817/2010				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
FEC-UFF	003/1133/2011				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
C.D.F. Sistemas Ltda “SKILLO”	Contrato nº 003/1101/2008 Processo nº 2008/259322				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	Aguardando decisão do Processo Apuratório (2011/54664)
CETRO CONCURSOS	Contrato nº 003/351/12 Processo nº 30152/12				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Centro de Integração Empresa Escola (CIEE)	003/744/06				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Centro de Integração Empresa Escola (CIEE)	003/972/2011				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Fundação Carlos Chagas	003/1284/2011 Processo nº 212705/11				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Micelli e Associados – Perícias Médicas	003119 / 2010				Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

SAVIOR – Atendimento de urgência e remoções	003145 / 2010	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	-----
Starmed	003516 / 2009	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	
Nova Rio – Terceirização de Pessoal	003664 / 2008	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	
Convenio Fórum Academia dos Magistrados	Termo Nº 003 / 832 / 2009 P.A. 211786 / 2009	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	
Convenio TJERJ / Spa Botani	Termo Nº 003 /1383 / 2011 P.A. 166737 /2011	Os valores serão informados no RIGER da DGLOG	

5 AUTOAVALIAÇÃO DO SIGA E AUDITORIAS

▪ AUTOAVALIAÇÃO DO SIGA

Não houve autoavaliação do SIGA no período.

▪ AUDITORIAS DE GESTÃO

TIPO DE AUDITORIA	DATA DE REALIZAÇÃO	APONTAMENTOS
INTERNA / DEDEP	24/05/2012	OBS – As ações corretivas descritas no RACAP-DEDEP-003/11 possibilitam a recorrência do desvio identificado, visto que a causa raiz da não conformidade não foi identificada. O campo destinado à determinação das causas registra, na verdade, o problema.
INTERNA / ESAJ	11/05/2012	O projeto básico 003/1133/2011, relativo ao contrato nº 003/707/2009, cujo objeto é a prestação de serviços de capacitação e desenvolvimento dos funcionários do PJERJ, estabelece, como requisito para qualificação dos instrutores da instituição contratada, o curso de pós-graduação. No entanto, não foi localizado o referido registro da Instrutora B.A.A.



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

6 ATIVIDADES COMPLEMENTARES

A DGPES em parceria com a DGTEC elaborou e publicou as listas de classificação e promoção/progressão dos servidores efetivos do PJERJ, em cumprimento à Resolução 17/2006, com quadro de vagas aprovado pela Resolução 08/2012, ambas do E. Conselho da Magistratura.

Com a publicação da Lei Estadual nº 6.282/2012, de 03 de julho do ano em curso, ficou garantido o adicional por tempo de serviço como vantagem do Serventuário da Justiça, bem como modificados os critérios para a progressão/promoção que voltou a ser de forma automática.

Vale destacar, ainda, o trabalho desenvolvido pela DGPES e AMIL para o diagnóstico e ampliação de sua rede credenciada. Foram realizadas visitas às comarcas do interior e reuniões com representantes dos NUR e, a partir daí, foi traçado um mapa com as principais carências na rede e iniciado o trabalho para efetivação de novos conveniados.

O DEAPS buscou, junto à DGTEC, a implementação de melhorias no Portal de Magistrados e Servidores, tais como:

- Alteração de valores declarados em anos anteriores na Declaração de Bens;
- Inclusão de Dependentes de Magistrados e Servidores;
- Alteração de endereço de Magistrados e Servidores (pelo próprio);
- Inclusão de formulários.

Novos e importantes projetos foram realizados pelo Departamento de Saúde neste primeiro semestre de 2012, como o **Programa de Combate à Obesidade**, lançado em Janeiro, com um alto índice de aprovação pelos servidores. Em 6 meses, foram atendidos pelo Programa, 110 servidores, em regime de internação no **SPA Botani** e programa suplementar de reeducação alimentar de 12 semanas de duração, após a alta. Os resultados já podem ser observados a partir dos dados quantitativos e qualitativos dos participantes dos grupos que já se encerraram, com reflexos na qualidade de vida e



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

capacidade laboral. Em maio, ocorreu a **Campanha de Vacinação contra a Gripe**, cujo público-alvo foi ampliado para contemplar também os Colaboradores da Capital e do Interior, além de Magistrados e Servidores. Foram administradas em torno de 13.000 doses, com uma taxa de adesão de 58%. Em números absolutos, esta foi uma campanha 50% maior em relação às de outros anos, como resultado da inclusão, pela primeira vez, dos colaboradores da Capital e Interior. Para o segundo semestre, continuarão as reuniões presenciais de acompanhamento da perda ponderal em cada grupo, além da realização de palestras trimestrais sobre gerenciamento de estresse, todas sob a coordenação do Departamento.

7 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Após a avaliação do SIGA DGPEs, realizado no final de 2011, a diretoria estabeleceu um plano de ação para avançar com a implementação do sistema nas suas unidades. O planejamento realizado iniciou-se com um trabalho de campo em cada departamento, quando foi disponibilizada assessoria para o estabelecimento de metas a serem alcançadas até setembro de 2012, data da nova avaliação do SIGA na DGPEs. Paralelamente, foram realizadas palestras sobre Gestão e Qualidade e disponibilizados cursos para o desenvolvimento de competências gerenciais.

No que diz respeito aos objetivos traçados pela DGPEs, dos **cinco** projetos estratégicos da DGPEs, **dois** sofreram grandes alterações no ano de 2012. O **Projeto Qualidade de Vida**, um conjunto de ações de promoção de saúde, educação e conscientização, com foco na prevenção de doenças crônicas, musculoesqueléticas e transtornos mentais foi replanejado, novas metas foram estabelecidas e novas ações inseridas, tais como, o Projeto de Combate à Obesidade. O **Projeto Implementar Ações de Gestão de Pessoas por Competências** teve seu escopo alterado e o primeiro semestre foi o prazo necessário para o estabelecimento do novo planejamento.

Outros dois projetos: **Lotação Ideal** e **Avaliação Especial de Desempenho** aguardam por diretrizes da alta administração para prosseguirem com o planejamento realizado.

A Gestão Estratégica no PJERJ evolui lentamente, como não poderia deixar de ser numa instituição de nosso porte e com características singulares como uma mudança de



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

gestão a cada 02 anos. A DGDIN, no entanto, tem realizado incansável trabalho no sentido de fortalecer o Sistema de Qualidade já implementado, servindo como linha orientadora à integração dos esforços desenvolvidos pelas várias unidades do PJERJ.

Desta forma, as dificuldades que a DGPEs tem enfrentado para o cumprimento dos objetivos traçados é resultado inerente à conjuntura atual de nossa instituição, que vem caminhando passo a passo, enfrentando os percalços do caminho, mas vislumbrando um futuro promissor dentre os órgãos do Judiciário Nacional.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL DO 1º SEMESTRE

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

8 ÁRVORE DE PROCESSOS DE TRABALHO E INDICADORES

DGPES			
1º NÍVEL	INDICADORES	2º NÍVEL	INDICADORES
P.17 – Promover a Gestão de Pessoas	ID.17.1 Nº. DE MAGISTRADOS POR GRUPO DE 100.000 HABITANTES <i>[Total de Magistrados do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]</i> ID.17.2 TOTAL DE PESSOAL DO QUADRO EFETIVO POR GRUPO DE 100.000 HABITANTES <i>[Total de Pessoal do Quadro Efetivo do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]</i>	P.17.1 Realizar Ações de Gestão de Pessoas	ID.17.1.1 ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DO DEDEP <i>{[(Total de ÓTIMO + BOM nas pesquisas de satisfação / Total de respostas válidas nas pesquisas de satisfação)] x 100}</i>
		P.17.2 Realizar Ações de Capacitação	ID.17.2.1 ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DE PARTICIPANTES DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO. <i>{[(Σ de conceitos ÓTIMO + Σ de conceitos BOM) / Σ de formulários válidos] x 100}</i> ID.17.2.2 SUE – SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DA ESAJ <i>{[(Σ de conceitos ÓTIMO + Σ de conceitos BOM) / Σ de formulários válidos] x 100}</i>
		P.17.3 Realizar Ações de Saúde	ID.17.3.1 EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS DE URGÊNCIA E EMERGÊNCIA <i>[Σ dos atendimentos]</i> ID.17.3.2 TOTAL DE ATENDIMENTOS PERICIAIS <i>[Σ dos atendimentos]</i>

DGPES

1º NÍVEL	INDICADORES	2º NÍVEL	INDICADORES
		<p>P.17.4 Realizar Ações de Administração de Pessoal</p>	<p>ID.17.4.1 EAP – EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS PESSOAIS. <i>Quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês</i></p> <p>ID.17.4.2 EVA – EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS TELEFÔNICOS. <i>Quantidade de atendimentos telefônicos prestados no mês</i></p> <p>ID.17.4.3 SUD – SATISFAÇÃO DO USUÁRIO DO DEAPS <i>(Σ dos resultados Ótimo e Bom atribuídos ao atendimento / Σ dos questionários válidos) x 100</i></p>