




PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Relatório de Informações Gerenciais Setorial do 1º Semestre

DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

1º Semestre de 2013

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013		
	Unidade Organizacional: DIRETORIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS	Aprovado por: Beatriz Bezerra de Menezes Souza Gaspar	Período: Janeiro a Junho de 2013

SUMÁRIO

1 RESUMO EXECUTIVO	3
1.1 ANÁLISES E COMENTÁRIOS DO RESUMO EXECUTIVO	5
2 GESTÃO ESTRATÉGICA	7
2.1 RESUMO DA AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA	7
2.2 INDICADORES ESTRATÉGICOS DO CNJ	8
3 GESTÃO OPERACIONAL	15
3.1 RESUMO DA AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL	15
3.2 AUDITORIAS DE GESTÃO DA QUALIDADE	16
3.3 INDICADORES OPERACIONAIS DE PRIMEIRO NÍVEL	17
4. GESTÃO DE RECURSOS	27



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013

1 Resumo Executivo

Abaixo apresentamos os principais Indicadores de Gestão da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas:

a) Projetos Estratégicos					
Cód.	Nome do Projeto	Produtos do Projeto		Estágio de Implementação no Período	
		Total	Concluídos	Planejado	Realizado
1.1	Implementar Ações de GPC – Capacitação de Secretário de Juiz	0	0	0%	0%
1.2	Implementação Avaliação Especial de Desempenho	0	0	0%	0%
1.3	Identificar a Lotação Ideal das U.O. do PJERJ	0	0	0%	0%
1.4	Projeto Qualidade de Vida	0	0	0%	0%

b) Indicadores do CNJ

Legenda:



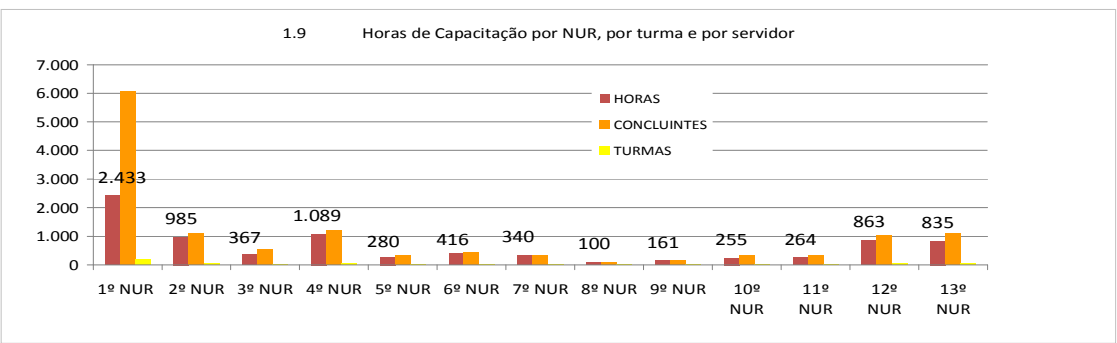
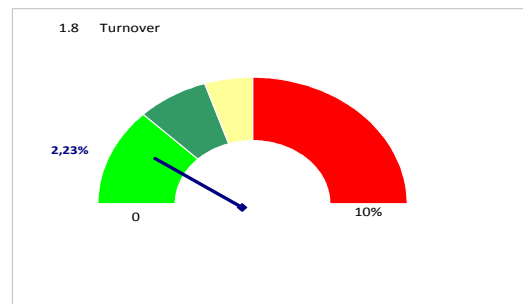
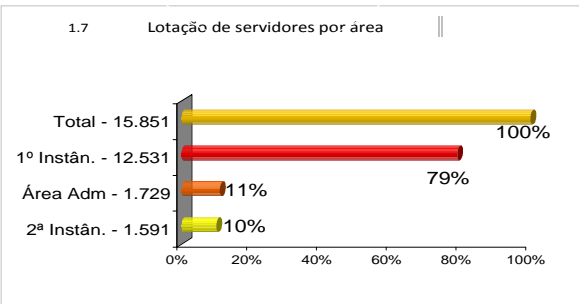
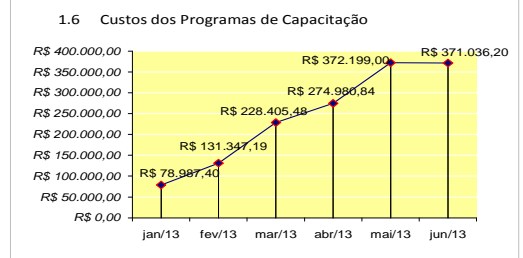
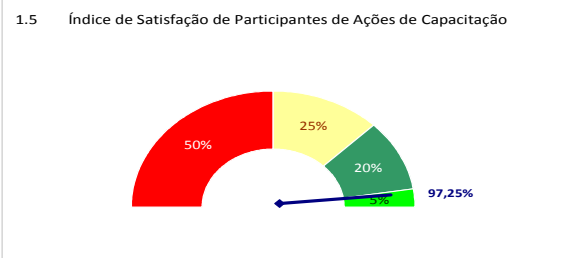
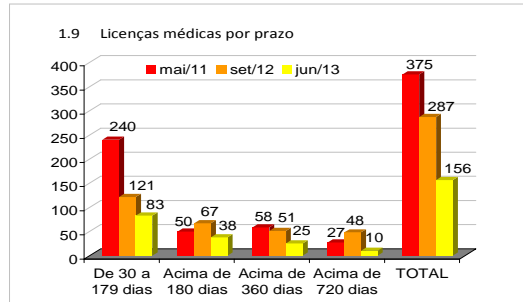
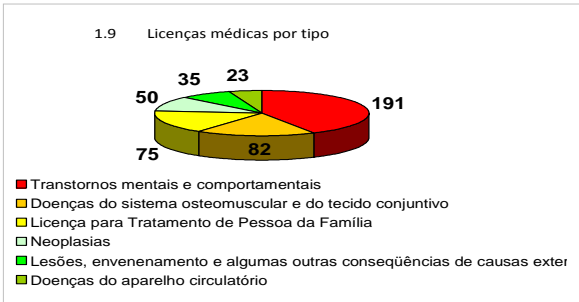
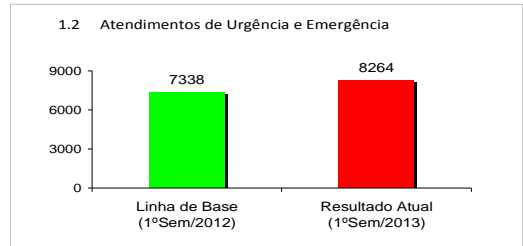
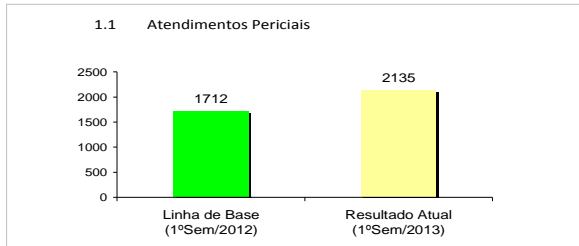


RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013

c) Indicadores da Gestão Operacional

Legenda:

■ Suspensão/Atrasado
 ■ Em Andamento
 ■ Em Fase de Conclusão
 ■ Concluído





1.1 Análises e Comentários do Resumo Executivo

- Com a nova gestão, os projetos Estratégicos anteriormente definidos para a DGPES foram sobrestados. A Diretoria, no entanto, vem trabalhando em outros projetos que deverão constar no novo Planejamento Estratégico do PJERJ.
- Com relação aos 7 indicadores estratégicos:
 - O Índice de Prevenção de Saúde e Índices de Condições de Trabalho – permanecem sem aferição, pois carecem de investimentos da instituição para a promoção de ações específicas, tais como realização de exame periódico.
 - Os Índices de Promoção de Valores Éticos e Morais e Índice de Capacitação nas Competências Estratégicas continuam apresentando resultados positivos;
 - Os resultados do Percentual de Custeio Aplicado em Capacitação e do Índice de Absenteísmo demonstram tendência ao não alcance das metas propostas, sendo que, o primeiro deveu-se, principalmente, a interrupção de cursos fornecidos por contratação, que foram substituídos gradualmente por cursos desenvolvidos pela própria Escola com custo menor. Com relação ao índice de Absenteísmo, foi sugerida a alteração da forma de aferição, considerando apenas o afastamento do servidor por licenças relativas à doença do próprio, incluindo aquelas por acidentes de trabalho e por doenças ocupacionais. Hoje são computadas as licenças para aleitamento e para acompanhamento de pessoa da família.
 - Por fim, o resultado do Índice de Clima Organizacional, aferido pela primeira vez, ainda está em fase de análise dos dados. No final de 2012 a DGDIN contratou empresa para realização de pesquisa de imagem institucional que contemplou questões referentes ao clima organizacional.
- Os indicadores de gestão estratégica operacionais são dados e informações que já vêm sendo aferidos e acompanhados pela DGPES e que sintetizam os resultados dos principais macro processos de trabalho da Diretoria, tendo sido considerados, de maneira geral, positivos para todos os indicadores.
 - **Atendimentos Periciais:** no 1o. semestre de 2013, houve um aumento inicial no número de perícias em servidores, como decorrência do monitoramento dos licenciamentos longos, das verificações de invalidez de forma mais sistemática, em atendimento à política de pessoal da nova administração, e por conta de mudança regimental que passou a determinar a realização de perícia médica nos licenciamentos com prazo superior a 15 dias.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013

- **Atendimentos de Urgência e Emergência:** o indicador demonstra aumento no número de atendimentos, atribuído a um maior número circulante de Servidores e à crescente demanda de terceirizados e transeuntes, (58,32% do total de atendimentos) que sobrecarregam as atividades e acarretando aumento de nossos estoques e insumos.
- **Licenças Médicas por tipo:** o resultado demonstra as seis maiores causas de afastamento dos servidores, sendo que o Indicador está sem o CID J, pois as doenças respiratórias agudas não geram licenciamento pela perícia (anteriormente apenas para licenças acima de 30 dias).
- **Licenças Médicas por prazo:** Esse indicador (de corte) especificamente reflete o número de servidores afastados em determinada data e não em um determinado prazo. O indicador reflete mudanças agudas na gestão da perícia médica, de maio de 2011 (ponto alto de licenças, início do contrato com um plano de saúde para os servidores, início da gestão dos licenciamentos longos), passando por setembro de 2012 e, por fim, verifica-se uma redução no número de licenças em junho de 2013.
- **Índice de satisfação de Participantes de Ação de Capacitação:** o indicador vem oscilando entre 98% e 96%, sem oferecer risco ao atingimento da meta.
- **Custos dos Programas de Capacitação:** o valor gasto no primeiro semestre equivale a 23,50% do valor total do orçamento 2013 para os programas de capacitação que é de R\$ R\$ 6.200.000,00.
- **Lotação de Servidores por área:** os resultados mantêm os índices das medições passadas que demonstram uma média de 90% do total de servidores na área fim (1ª e 2ª instâncias) e 10% na área administrativa.
- **Turnover:** o resultado do indicador para este semestre (2,23%) mantém a média do ano de 2012 que foi de 2,55%. A média nos últimos anos foi de 3,51% sendo considerada alta para uma instituição pública.
- **Horas de Capacitação por NUR, por turma e por servidor:** os resultados do indicador são acompanhados mensalmente e refletem uma média de 16h de capacitação por NUR. Os resultados gerais foram 13.072 concluintes, 8.388 horas de capacitação, 556 turmas e 212h por turma.



2 Gestão Estratégica

2.1 Resumo da Avaliação da Gestão Estratégica

- A mudança de gestão ocorrida neste ano, acarretou no cancelamento de 3 dos 4 projetos estratégicos da DGPES: 1º **Implementação do Processo de Avaliação Especial de Desempenho** tendo em vista que a AED será tratada no Estatuto dos Servidores e 2º **Implementação do Modelo de Capacitação para Secretário de Juiz**, em razão das diretrizes da nova Administração, para o desenvolvimento de um novo modelo de gestão de pessoas por competências e 3º **Projeto Plano Estratégico de Capacitação dos Servidores do PJERJ – 3ª Fase**, finalizado pelo ESAJ
- O Projeto Qualidade de Vida permaneceu sobrestado, tendo em vista: o cancelamento do Programa de Ergonomia e do Programa de Combate à obesidade, a impossibilidade de realização da Campanha de Vacinação e a paralisação do Programa de Educação em saúde.
- Em consonância com os novos rumos da Gestão Estratégica da nova gestão, foi estabelecido o Grupo de Trabalho Gestão de Pessoas por Competências, sob a coordenação da DGPES, para a construção de um novo modelo de gestão de pessoas por competências. A DGPES aguarda determinação da Administração para formalizar o referido Projeto.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013

2.2 Indicadores Estratégicos do CNJ

PLANILHA DE INDICADORES																																															
ATENÇÃO: A cópia impressa e por aí da internet é cópia não controlada.																																															
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEDEP	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE																																									
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da estratégia.																																										
INDICADOR	Índice de Clima Organizacional			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE																																											
FINALIDADE	Medir a satisfação dos magistrados e servidores em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização.						CITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO																																								
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE																																									
FÓRMULA	% entre as avaliações positivas sobre o total de avaliações na pesquisa de clima organizacional (trabalho em equipe, liderança, conhecimento do tribunal, motivação, qualidade, administração, infra-estrutura, relacionamento interpessoal e comunicação).						SENTIDO DE MELHORIA	MM																																							
META	Aumentar o índice de avaliações positivas do clima organizacional até 2014.				ORIGEM DOS DADOS	Relatório preliminar - Empresa	UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem																																							
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2012	1º Sem/2012	2º Sem/2012	Result. Período 2012																																											
		-	71,20%	71,20%																																											
	2013	1º Sem/2013	2º Sem/2013	Result. Período 2013																																											
RESULTADOS NO PERÍODO																																															
LINHA DE BASE	0%																																														
RESULTADO ATUAL	71,20%																																														
META [Res. T1/OE 13/2012]	Não há																																														
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Este indicador está em fase final de medição, tendo em vista a finalização da etapa quantitativa da Pesquisa de Imagem Institucional, realizada no PJERJ em 2012. Está sendo finalizada a etapa qualitativa, especialmente, com instituições relacionadas ao PJERJ, tais como MP, Defensoria, Polícia Militar, escritórios de advocacia, entre outros. Os resultados preliminares já foram encaminhados à unidade fiscal do referido contrato (DGDIN) firmado por meio de licitação com a empresa Posicione e, no que se refere ao Clima Organizacional, o índice geral consolidado foi de 71,20%, tendo sido considerado como público interno: magistrados, servidores, terceirizados, estagiários, juízes leigos e conciliadores. Os resultados preliminares foram apresentados na última reunião de análise da estratégia do PJERJ (RAE), realizada em 28/11/2012, tendo sido destacados os seguintes pontos (tabela ao lado):</p> <p>A DGDIN informou que, assim que o relatório final, com as bases de dados e memórias de cálculos forem recebidas e aprovadas, será agendada reunião para a demonstração detalhada dos resultados com as unidades do PJERJ, inclusive com a segmentação detalhada das opiniões dos públicos pesquisados.</p>						Índice Geral de Clima Público Interno 71,20%		31% dos Magistrados consideram que o volume de trabalho não é adequado ao horário de trabalho.																																						
							<table border="1" style="width: 100%; font-size: x-small;"> <thead> <tr> <th>Destaque Geral</th> <th>Bom</th> <th>Ruim</th> <th>Muito Ruim</th> <th>Não Sabo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ORGULHO DE TRABALHAR NO PJERJ</td> <td>97%</td> <td>-</td> <td>2%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>PRESTIZADO ATENDIMENTO POR OUTRAS ÁREAS DO PJERJ</td> <td>89%</td> <td>1%</td> <td>4%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>FAVORECIMENTO DA REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS</td> <td>81%</td> <td>4%</td> <td>12%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>CONTINUIDADE ADMINISTRATIVA EM MOMENTOS DE MUDANÇA</td> <td>79%</td> <td>2%</td> <td>11%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</td> <td>85%</td> <td>-</td> <td>8%</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>RECEBIMENTO DE FEEDBACK</td> <td>8%</td> <td>12%</td> <td>31%</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Destaque Geral	Bom	Ruim	Muito Ruim	Não Sabo	ORGULHO DE TRABALHAR NO PJERJ	97%	-	2%	2%	PRESTIZADO ATENDIMENTO POR OUTRAS ÁREAS DO PJERJ	89%	1%	4%	6%	FAVORECIMENTO DA REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS	81%	4%	12%	3%	CONTINUIDADE ADMINISTRATIVA EM MOMENTOS DE MUDANÇA	79%	2%	11%	8%	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	85%	-	8%	7%	RECEBIMENTO DE FEEDBACK	8%	12%	31%	-	<table border="1" style="width: 100%; font-size: x-small;"> <thead> <tr> <th>PRINCIPAIS FATORES MOTIVADORES</th> <th>PRINCIPAIS FATORES DESMOTIVADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AUTONOMIA & HORÁRIO DE TRABALHO</td> <td>SALÁRIO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL</td> </tr> </tbody> </table>		PRINCIPAIS FATORES MOTIVADORES	PRINCIPAIS FATORES DESMOTIVADORES	AUTONOMIA & HORÁRIO DE TRABALHO
Destaque Geral	Bom	Ruim	Muito Ruim	Não Sabo																																											
ORGULHO DE TRABALHAR NO PJERJ	97%	-	2%	2%																																											
PRESTIZADO ATENDIMENTO POR OUTRAS ÁREAS DO PJERJ	89%	1%	4%	6%																																											
FAVORECIMENTO DA REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS	81%	4%	12%	3%																																											
CONTINUIDADE ADMINISTRATIVA EM MOMENTOS DE MUDANÇA	79%	2%	11%	8%																																											
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	85%	-	8%	7%																																											
RECEBIMENTO DE FEEDBACK	8%	12%	31%	-																																											
PRINCIPAIS FATORES MOTIVADORES	PRINCIPAIS FATORES DESMOTIVADORES																																														
AUTONOMIA & HORÁRIO DE TRABALHO	SALÁRIO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL																																														
AÇÕES GERENCIAIS	Solicitação formal a DGDIN de priorização da DGPES na apresentação dos resultados finais da pesquisa de imagem institucional, tendo em vista que o IE 34 - Clima Organizacional, diferente dos demais índices consolidados pela Pesquisa, requer a tomada de ações gerenciais por parte da DGPES/DEDEP.																																														
Responsável pela emissão do relatório:		Claudia Mª Menezes Soares			Responsável (aprovação e divulgação):		Luciano Alt Vasconcelos																																								
							Data: 14/12/2012																																								
FRM-PJERJ-006-02					Rev. 01		Data: 16/07/2012																																								



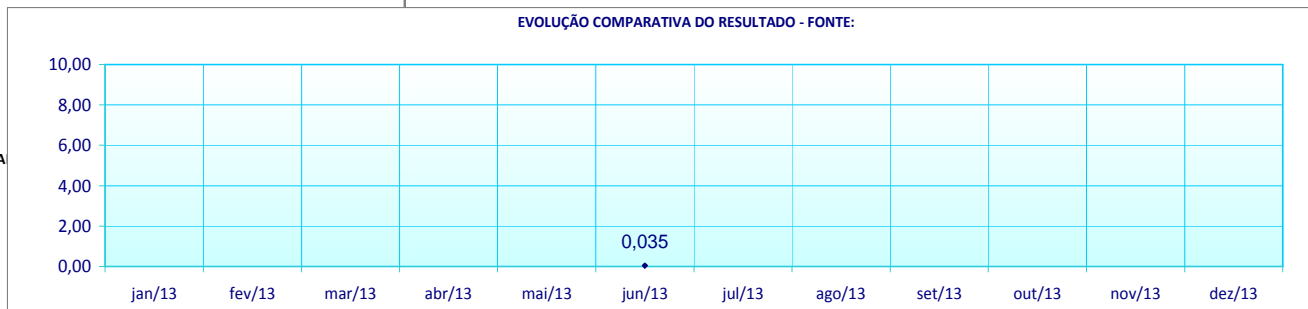
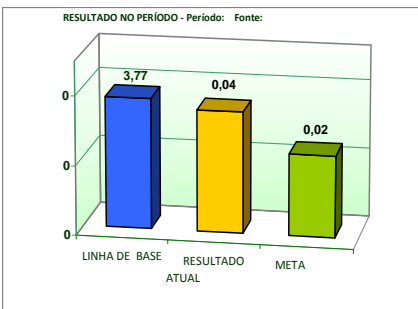
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013



PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	X	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X						
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da estratégia										
INDICADOR	INDICADOR 32 - Índice de Absenteísmo			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Programa Qualidade de Vida										
FINALIDADE	Verificar o grau de comparecimento dos magistrados e servidores ao trabalho							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	STATUS						
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE							
FÓRMULA	(Nº. de dias não trabalhados / Nº. de magistrados e servidores x Nº. de dias úteis) x 100							SENTIDO DE MELHORIA	mM						
META	Redução anual de 10% do índice de absenteísmo.					ORIGEM DOS DADOS	RELATÓRIOS DO SDS	UNIDADE DE MEDIDA	PERCENTUAL DE DIAS						
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	jul/11	ago/11	set/11	out/11	nov/11	dez/11	Resultado no Per.	
							3,72%							0,04	0,04
		jan/12	fev/12	mar/12	abr/12	mai/12	jun/12	jul/12	ago/12	set/12	out/12	nov/12	dez/12	Resultado no Per.	
	2012						3,77%							0,04	
		jan/13	fev/13	mar/13	abr/13	mai/13	jun/13	jul/13	ago/13	set/13	out/13	nov/13	dez/13	Resultado no Per.	
							3,50%								0,04
	RESULTADOS NO PERÍODO														
	LINHA DE BASE	3,77%													
	RESULTADO ATUAL	3,500%													
META	2,36%														



ANÁLISE CRÍTICA	Nos primeiros seis meses de 2013, não houve alteração significativa do valor do índice de Absenteísmo, provavelmente pela paralização temporária do Programa de Qualidade de Vida.
AÇÕES GERENCIAIS	Sugerimos nova revisão do cálculo do índice de absenteísmo e, dessa forma, dos valores estimados para as suas metas, de maneira que seja considerado apenas o afastamento do servidor por licenças relativas a doença do próprio, incluindo aquelas por acidentes de trabalho e por doenças ocupacionais.

Responsável pela emissão do relatório:

Responsável (aprovação e divulgação):

Data: 10/07/2013



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013

PLANILHA DE INDICADORES														
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DESAU	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	X	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X					
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO		Motivar e comprometer magistrados e colaboradores								
INDICADOR	Indicador 36 - índice de Prevenção de Saúde			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE		Programa Qualidade de Vida								
FINALIDADE	Prevenir eventuais doenças laborais							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		Acumulado				
PERIODICIDADE		INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE						
FÓRMULA	% Entre o no. De pessoas que realizaram o exame periódico preventivo sobre o total de pessoas elegíveis de acordo com a lei 11709/09							SENTIDO DE MELHORIA		MM				
META	Realizar exames periódicos em 10% dos servidores até 2014					ORIGEM DOS DADOS			UNIDADE DE MEDIDA	% DE SERVIDORES				
META 2012	Realizar exames periódicos em 3% dos servidores													
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	jul/11	ago/11	set/11	out/11	nov/11	dez/11	Resultado no Per.
							0,00						0	0,00
	2012	jan/12	fev/12	mar/12	abr/12	mai/12	jun/12	jul/12	ago/12	set/12	out/12	nov/12	dez/12	Resultado no Per.
							0,00						0,00	0,00
2013	jan/13	fev/13	mar/13	abr/13	mai/13	jun/13	jul/13	ago/13	set/13	out/13	nov/13	dez/13	Resultado no Per.	
RESULTADOS NO PERÍODO														
LINHA DE BASE	0,00													
RESULTADO ATUAL	0,00													
META	10% DOS SERVIDORES													
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 45%; text-align: center;">GRÁFICO DO RESULTADO NO PERÍODO</div> <div style="width: 45%; text-align: center;">GRÁFICO DE EVOLUÇÃO</div> </div>														
ANÁLISE CRÍTICA	Tendo em vista que a contratação de empresa para realização de exames laboratoriais não aconteceu, ainda não houve percentual do orçamento utilizado.													
AÇÕES GERENCIAIS	Aguardar a decisão da administração superior para realizar os exames													
Responsável pela emissão do relatório: DESAU				Responsável (aprovação e divulgação): DESAU						Data: 07/01/2013				



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013



PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DESAU	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO	X	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X						
TEMA	Gestão De Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Garantir os Padrões de Trabalho Estabelecidos pela NR-17										
INDICADOR	INDICADOR 40 - Índices de Condições de Trabalho			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Programa Qualidade De Vida										
FINALIDADE	Garantir a Infra-Estrutura apropriada as atividades administrativas e judiciais							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado						
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE							
FÓRMULA	Itens atendidos pela Nr-17 Em Relação ao Total de Itens							SENTIDO DE MELHORIA	MM						
META	Atender A 80% dos Itens até 2014					ORIGEM DOS DADOS	A Apurar	UNIDADE DE MEDIDA	% de Itens Atendidos						
META 2012	Atender 70% dos itens														
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	jul/11	ago/11	set/11	out/11	nov/11	dez/11	Resultado no Per.	
							0,00						0,00	0,00	
	2012	jan/12	fev/12	mar/12	abr/12	mai/12	jun/12	jul/12	ago/12	set/12	out/12	nov/12	dez/12	Resultado no Per.	
							0,00						0,00	0,00	
	2013	jan/13	fev/13	mar/13	abr/13	mai/13	jun/13	jul/13	ago/13	set/13	out/13	nov/13	dez/13	Resultado no Per.	
	RESULTADOS NO PERÍODO														
	LINHA DE BASE	0,00	GRÁFICO DO RESULTADO NO PERÍODO					GRÁFICO DE EVOLUÇÃO							
	RESULTADO ATUAL	0,00													
META	70,0%														
ANÁLISE CRÍTICA	Os dados não estão sendo medidos. O indicador de Condições de Trabalho(IE40) é um instrumento habitualmente registrado por profissionais de Segurança do Trabalho e de Higiene Ocupacional que não existem no quadro do PJRJ. Na falta desses especialistas, a Medicina Ocupacional, quando demandada, atua excepcionalmente nesse ofício. Com os poucos recursos funcionais que a SESOC reúne, no momento, são extremamente reduzidas as chances de intervir na alavancagem desse indicador em direção a sua meta														
AÇÕES GERENCIAIS	O Grupo de Reflexão em Ergonomia, enquanto contou com a consultoria da UFF, realizou alguns levantamentos de campo de trabalho cujo material não foi aproveitado para subsidiar nenhuma ação gerencial. Sugere-se que o foco e a experiência prática e multiprofissional do GRERJ poderia ser usada para definir o percentual de atendimento aos itens da NR17, registrados naquele trabalho, e assim estabelecer um valor quantitativo positivo do indicador IE40.														
Responsável pela emissão do relatório: DESAU			Responsável (aprovação e divulgação): DESAU						Data: 07/01/2013						



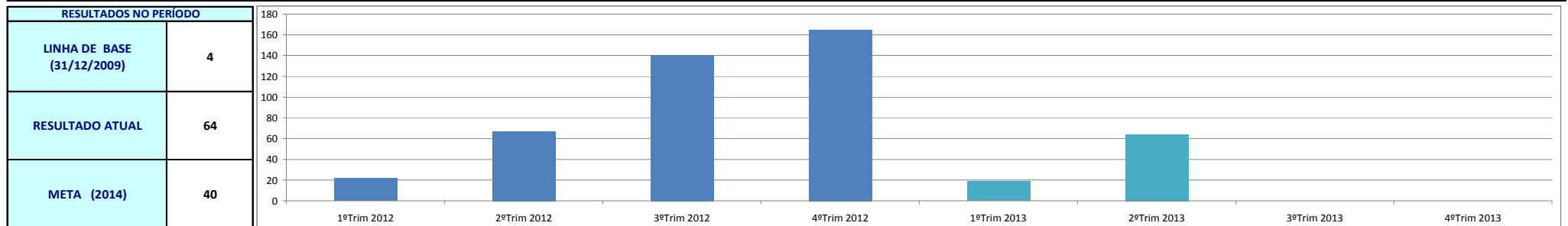
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013



PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE				
TEMA	Atuação Institucional			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Disseminar valores éticos e morais por meio de atuação institucional efetiva							
INDICADOR	Promoção de Valores Éticos e Morais - DGPES (IE 25a)			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	**							
FINALIDADE	Quantificar as ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado			
PERIODICIDADE	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	X	INDICADOR DE EFETIVIDADE				
FÓRMULA	Total de ações internas e externas relacionadas à disseminação de valores éticos e morais							SENTIDO DE MELHORIA	MM			
META	Aumentar para 40 o número de ações relacionadas à disseminação de valores éticos e morais, até 31/12/2014					ORIGEM DOS DADOS	ESAJ		UNIDADE DE MEDIDA	Nº de ações		
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	PERÍODO		1ºTrim 2012	2ºTrim 2012	3ºTrim 2012	4ºTrim 2012	2012	1ºTrim 2013	2ºTrim 2013	3ºTrim 2013	4ºTrim 2013	2013
	NÚMERO DE AÇÕES		22	67	141	165	165	19	64	0	0	64



ANÁLISE CRÍTICA	O objetivo já foi atingido e incorporado à rotina de capacitação.
AÇÕES GERENCIAIS	Acompanhar os resultados e gerar relatórios.

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação): DGPES	Data: 10/07/2013
---------------------------------------------------	---------------------------------------------	------------------



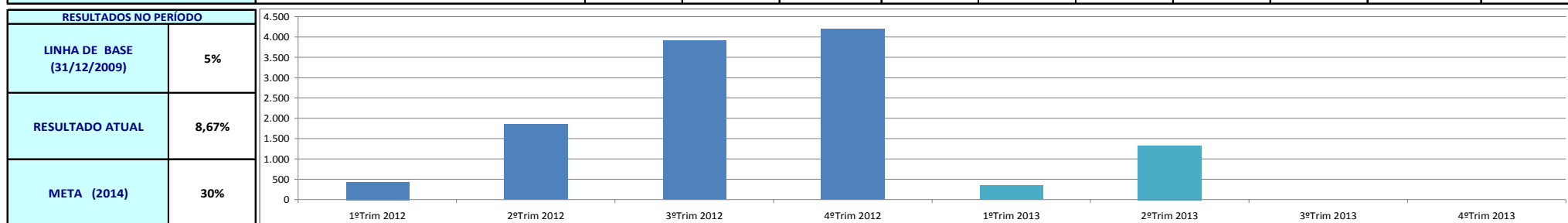
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013



PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE			
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos Magistrados e Servidores						
INDICADOR	Capacitação de Servidores nas Competências Estratégicas (IE 30a)			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE							
FINALIDADE	Avaliar o nível de capacitação de Servidores nas competências estratégicas							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado		
PERIODICIDADE	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	X	INDICADOR DE EFETIVIDADE			
FÓRMULA	(Total de servidores treinados com pelo menos 20 horas nas competências estratégicas / Total de servidores) x 100							SENTIDO DE MELHORIA	MM		
META	Aumentar para 30% o índice de capacitação dos servidores nas competências estratégicas, até 31/12/2014					ORIGEM DOS DADOS		ESAJ	UNIDADE DE MEDIDA	Nº de servidores	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	PERÍODO	1ºTrim 2012	2ºTrim 2012	3ºTrim 2012	4ºTrim 2012	2012	1ºTrim 2013	2ºTrim 2013	3ºTrim 2013	4ºTrim 2013	2013
	NÚMERO DE SERVIDORES TREINADOS	443	1.862	3.911	4.200	4.200	358	1.337	0	0	1337
	NÚMERO DE SERVIDORES PJERJ	0	16.125	0	15.907	15.907	15.424	15.424			0
	PERCENTUAL	#DIV/0!	11,55	#DIV/0!	26,40	26,40	2,32	8,67	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!



ANÁLISE CRÍTICA	O objetivo já foi atingido e incorporado à rotina de capacitação.
AÇÕES GERENCIAIS	Acompanhar os resultados e gerar relatórios.

Responsável pela emissão do relatório: DGPES/ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação): DGPES	Data: 10/07/2013
---------------------------------------------------	---------------------------------------------	------------------



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013



PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPEs	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE					
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos Magistrados e Servidores								
INDICADOR	Orçamento de Custeio aplicado em Capacitação de Servidores (IE 32a)			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE									
FINALIDADE	Quantificar o grau de aplicação de recursos orçamentários de custeio na capacitação de Servidores do PJERJ							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Acumulado				
PERIODICIDADE	Trimestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	X	INDICADOR DE EFETIVIDADE					
FÓRMULA	(Total aplicado em capacitação / total do orçamento total de custeio executado) x 100							SENTIDO DE MELHORIA	MM				
META	Aplicar 0,90% do valor do orçamento executado em capacitação, até 2014					ORIGEM DOS DADOS		ESAJ	UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem			
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	PERÍODO		1ºTrim 2012	2ºTrim 2012	3ºTrim 2012	4ºTrim 2012	2012	1ºTrim 2013	2ºTrim 2013	3ºTrim 2013	4ºTrim 2013	2013	
	VALOR DO ORÇAMENTO DE CUSTEIO		562.672,81	1.641.418,95	3.103.497,32	3.803.706,71	3.803.706,71	438.740,07	1.446.132,05				
	DESPESA COM CUSTEIO			188.072.495,03		603.451.727,44	603.451.727,44		200.955.230,93				
	CUSTEIO APLICADO			0,87%		0,63%	0,63%		0,72%				
RESULTADOS NO PERÍODO													
LINHA DE BASE 1 sem/1	0,87%		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>SITUAÇÃO ATUAL</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO</p> </div> </div>										
RESULTADO ATUAL	0,72%												
META (2014)	0,90%												
ANÁLISE CRÍTICA	Acompanhando a evolução do indicador, verificamos que a execução orçamentária encontra-se menor do que no mesmo período do ano passado, devido a interrupção de cursos fornecidos por contratação, que foram substituídos gradualmente por cursos desenvolvidos pela própria Escola com custo menor.												
AÇÕES GERENCIAIS	Oferecer cursos objetivando maior aproveitamento dos recursos para capacitação. Disponibilizar turmas com instrutores da ESAJ até que novas contratações sejam concluídas para complementar a grade ou reforçar o fornecimento de instrutores, conforme necessidade. Aguardar a vigência para fornecimento dos cursos previstos no contrato firmado com a UFF, autorizado em julho. Acompanhar os resultados procurando evitar que as restrições para execução orçamentária prejudiquem os resultados esperados.												
Responsável pela emissão do relatório:			DGPEs/ESAJ			Responsável (aprovação e divulgação):			DGPEs			Data:	10/07/2013



3 Gestão Operacional

3.1 Resumo da Avaliação da Gestão Operacional

- Em abril de 2013 foi lançado pela DGPES o Programa de Incentivo à Aposentadoria que obteve a adesão de 444 servidores, com 100% das aposentadorias publicadas dentro do prazo estabelecido pelo referido programa. Tendo sido realizada, ainda, a IV edição do Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA, nos dias 7 e 8 de maio de 2013, com 239 Servidores participantes.
- Destaca-se, ainda, a Promoção/progressão de 3294 servidores até junho/2013 e mais 1603, em julho/2013, como reflexo do programa de incentivo à aposentadoria e consolidando a política de valorização de servidores;
- A DGPES planejou e executou a convocação de 250 novos servidores, até 14/06/13, distribuídos por diversos cargos – Técnico de Atividade Judiciária e Analista Judiciário, ambos sem especialidade e Analista Judiciário nas especialidades de Psicólogo, Assistente Social, Comissário de Justiça, Execução de Mandados e Médico - e regiões.
- Renovação do contrato com a Amil, de prestação de serviços de assistência médica para servidores do PJERJ por mais dois anos, trazendo os seguintes benefícios aos servidores e seus dependentes: reembolso com consultas médicas no produto Amil 140; reembolso para sessões de fisioterapia; criação de email específico para atendimento, de modo a agilizar o atendimento às demandas dos servidores, além do custeio de algumas ações desenvolvidas pelo Tribunal, tais como, campanha de vacinação, ambulância para remoção, programas anti-tabagismo e de saúde bucal, palestras educativas em saúde, semana do servidor.
- Diminuição do número de servidores afastados no primeiro semestre, ao mesmo tempo em que houve um aumento do número de aposentadorias por invalidez. Algumas ações merecem destaque: auditoria dos 500 Dias de Licença e verificação Sistemática de Invalidez, publicação da Resolução No. 06/2013 do Conselho da Magistratura, de 23/05/2013, a qual inseriu diversas modificações que tornaram mais rigorosos os critérios para o licenciamento.
- Foram realizados três processos seletivos internos, com o intuito de compor o quadro funcional das seguintes unidades: DGENG, DGCOM, DGPCF.
- Transformação da antiga função de Escrivão em Chefe de Serventia (Lei 6.741), com o objetivo de dar maior efetividade às serventias judiciais de primeira instância, com conseqüente eficácia na prestação jurisdicional. Desenvolvimento de capacitação específica para Chefe de Serventia e para o Programa de Integração Funcional.
- Disponibilização do material didático no portal ESAJ e envio do material didático por meio eletrônico, visando boas práticas de sustentabilidade.
- Renovação do contrato com a UFF e negociação de convênio com a Defensoria Pública.



3.2 Auditorias de Gestão da Qualidade

- Realizada auditoria interna no SIGA/DEDEP, em maio de 2013. Pontos Positivos: Clima organizacional e Plano da Qualidade para levantamento de competências com base nos direcionadores estratégicos. Apontamento: Uma não conformidade encontrada no Sistema Sis-Conciliador, por emitir relatórios com dados inconsistentes. Foi aberto RACAP e as ações corretivas tomadas. Em fase de verificação de eficácia.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS – 1º semestre de 2013

3.3 Indicadores Operacionais de Primeiro Nível

PLANILHA DE INDICADORES																																			
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.																																			
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE																											
TEMA		Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO		Realizar Ações de Saúde																												
INDICADOR		Atendimentos Periciais			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE																														
FINALIDADE		Acompanhar a demanda por atividades periciais dirigidas ao DESAU						CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status																										
PERIODICIDADE		Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE																										
FÓRMULA		Soma dos atendimentos periciais						SENTIDO DE MELHORIA	mM																										
META		Não Aplicavel				ORIGEM DOS DADOS		SDS	UNIDADE DE MEDIDA	Nº de Perícias																									
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º semestre/10			2º semestre/10			Resultado no Per.																											
		1.373			1.576			2.949																											
	2011	1º semestre/11			2º semestre/11			Resultado no Per.																											
		1.482			2.014			3.496																											
	2012	1º semestre/12			2º semestre/12			Resultado no Per.																											
		1.712			1.453			3.165																											
	2013	1º semestre/13			2º semestre/13			Resultado no Per.																											
		2.135																																	
RESULTADOS NO PERÍODO		<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO DO PERÍODO: 2012 Fonte: SDS</p> <table border="1" style="margin: 5px auto;"> <tr><th>Item</th><th>Value</th></tr> <tr><td>LINHA DE BASE 2012</td><td>3.165</td></tr> <tr><td>RESULTADO ATUAL</td><td>2.135</td></tr> <tr><td>META</td><td>0.00</td></tr> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - FONTE: SDS</p> <table border="1" style="margin: 5px auto;"> <tr><th>Semestre</th><th>Value</th></tr> <tr><td>1º semestre/10</td><td>1373</td></tr> <tr><td>2º semestre/10</td><td>1576</td></tr> <tr><td>1º semestre/11</td><td>1482</td></tr> <tr><td>2º semestre/11</td><td>2014</td></tr> <tr><td>1º semestre/12</td><td>1712</td></tr> <tr><td>2º semestre/12</td><td>1453</td></tr> <tr><td>1º semestre/13</td><td>2135</td></tr> <tr><td>2º semestre/13</td><td></td></tr> </table> </div> </div>								Item	Value	LINHA DE BASE 2012	3.165	RESULTADO ATUAL	2.135	META	0.00	Semestre	Value	1º semestre/10	1373	2º semestre/10	1576	1º semestre/11	1482	2º semestre/11	2014	1º semestre/12	1712	2º semestre/12	1453	1º semestre/13	2135	2º semestre/13	
Item	Value																																		
LINHA DE BASE 2012	3.165																																		
RESULTADO ATUAL	2.135																																		
META	0.00																																		
Semestre	Value																																		
1º semestre/10	1373																																		
2º semestre/10	1576																																		
1º semestre/11	1482																																		
2º semestre/11	2014																																		
1º semestre/12	1712																																		
2º semestre/12	1453																																		
1º semestre/13	2135																																		
2º semestre/13																																			
LINHA DE BASE 2012	3.165																																		
RESULTADO ATUAL	2.135																																		
META	Não Aplicavel																																		
ANÁLISE CRÍTICA	<p>No 1o. semestre de 2013, houve um aumento inicial no No. de perícias em servidores, como decorrência do monitoramento dos licenciamentos longos, das verificações de invalidez de forma mais sistemática, em atendimento à política de pessoal da nova administração, e por conta de mudança regimental que passou a determinar a realização de perícia médica nos licenciamentos com prazo superior a 15 dias. Houve também um maior número de aposentadorias por Invalidez, o que acarretou por sua vez, um menor pool de servidores em licenciamento longo e um menor numero de Perícias por Junta Médica, gerando uma redução de custo dos serviços da perícia contratada. Além disso, com o novo Regimento assimilado, os servidores passaram a gozar mais comumente o prazo de até 15 dias de Licenciamento, em que há dispensa de perícia, favorecendo o equilíbrio do orçamento do contrato.</p>																																		
AÇÕES GERENCIAIS	<p>Aprimoramento dos modelos dos Laudos de licenciamento e Readaptação Funcional dos servidores. Maior uniformização nas condutas médico-periciais, com a proposta à contratada da utilização de roteiros de exame psíquico e ortopédico em todas as perícias nessas especialidades e da utilização de roteiro com respostas a quesitos, em perícias médicas relativas a pedidos de remoção por motivo de Saúde. Em decorrência de reestruturação institucional, com impacto momentâneo na Divisão Pericial e na logística da fiscalização do contrato com a empresa Micelli, a Auditoria permanente da qualidade técnica das perícias e dos prazos concedidos para licenciamentos e benefícios, antes realizada por perícia individual, passou a ser realizada por amostragem</p>																																		
Responsável pela emissão do relatório:		DESAU			Responsável (aprovação e divulgação):			Data: 13/01/2012																											



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - 1º SEMESTRE DE 2013

PLANILHA DE INDICADORES																																									
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.																																									
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE																																	
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Realizar Ações de Saúde																																				
INDICADOR	Evolução dos atendimentos de urgência e emergência			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE																																					
FINALIDADE	Avaliar o quantitativo de atendimentos de urgência e emergência prestados pelo DESAU							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status																																
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	x	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE																																	
FÓRMULA	Soma dos atendimentos							SENTIDO DE MELHORIA	nM																																
META	Não Aplicavel					ORIGEM DOS DADOS	SDS	UNIDADE DE MEDIDA	Nº de Atendimentos																																
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2010	1º semestre/10			2º semestre/10			Resultado no Per.																																	
		2.701			2.431			5.132																																	
	2011	1º semestre/11			2º semestre/11			Resultado no Per.																																	
		5.515			6.043			11.558																																	
	2012	1º semestre/12			2º semestre/12			Resultado no Per.																																	
7.338			7.371			14.709																																			
2013	1º semestre/13			2º semestre/13			Resultado no Per.																																		
			8.264																																						
RESULTADOS NO PERÍODO																																									
LINHA DE BASE 2012	14.709																																								
RESULTADO ATUAL	8.264																																								
META	Não Aplicavel																																								
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center; font-size: small;">RESULTADO DO PERÍODO: 2012 Fonte: SDS</p> <table border="1" style="width: 100%; font-size: x-small; margin-top: 5px;"> <tr><th>Item</th><th>Value</th></tr> <tr><td>LINHA DE BASE 2012</td><td>14.709</td></tr> <tr><td>RESULTADO ATUAL</td><td>8.264</td></tr> <tr><td>META</td><td>0,00</td></tr> </table> </div> <div style="width: 45%;"> <p style="text-align: center; font-size: small;">EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - FONTE: SDS</p> <table border="1" style="width: 100%; font-size: x-small; margin-top: 5px;"> <tr><th>Year</th><th>Semester</th><th>Value</th></tr> <tr><td>2010</td><td>1º</td><td>2.701</td></tr> <tr><td>2010</td><td>2º</td><td>2.431</td></tr> <tr><td>2011</td><td>1º</td><td>5.515</td></tr> <tr><td>2011</td><td>2º</td><td>6.043</td></tr> <tr><td>2012</td><td>1º</td><td>7.338</td></tr> <tr><td>2012</td><td>2º</td><td>7.371</td></tr> <tr><td>2013</td><td>1º</td><td>8.264</td></tr> </table> </div> </div>										Item	Value	LINHA DE BASE 2012	14.709	RESULTADO ATUAL	8.264	META	0,00	Year	Semester	Value	2010	1º	2.701	2010	2º	2.431	2011	1º	5.515	2011	2º	6.043	2012	1º	7.338	2012	2º	7.371	2013	1º	8.264
Item	Value																																								
LINHA DE BASE 2012	14.709																																								
RESULTADO ATUAL	8.264																																								
META	0,00																																								
Year	Semester	Value																																							
2010	1º	2.701																																							
2010	2º	2.431																																							
2011	1º	5.515																																							
2011	2º	6.043																																							
2012	1º	7.338																																							
2012	2º	7.371																																							
2013	1º	8.264																																							
ANÁLISE CRÍTICA	Observamos uma escalada no número de atendimentos de urgências e emergências entre os anos de 2011, 2012 e 2013, já com um crescimento de 10,8%, em relação ao final do ano passado, atribuído a um maior número circulante de Servidores e à crescente demanda de terceirizados e transeuntes, (58,32% do total de atendimentos) os quais enxergam em nosso Departamento uma alternativa de qualidade ao sistema público de saúde, sobrecarregando sobremaneira nossas atividades e acarretando aumento de nossos estoques e insumos.																																								
AÇÕES GERENCIAIS	A chegada de 6 profissionais médicos ao DESAU, oriundos do último concurso, veio contribuir para a correção de nosso déficit operacional de pessoal na área, principalmente com a aposentadoria de 02 médicos, outros 02 foram convocados para reposição do quadro.																																								
Responsável pela emissão do relatório:			DESAU			Responsável (aprovação e divulgação):			Data: 10/07/2013																																



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - 1º SEMESTRE DE 2013

PLANILHA DE INDICADORES																																									
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.																																									
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPEs	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE																																	
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO																																					
INDICADOR	Licenças Médicas por tipos			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE		Realizar Ações de Saúde																																			
FINALIDADE	Acompanhar o motivo de licenciamento médico de servidores							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status																																
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE																																	
FÓRMULA	Soma dos servidores com determinados tipos de licença médica							SENTIDO DE MELHORIA	nM																																
META	Não Aplicavel					ORIGEM DOS DADOS	SDS	UNIDADE DE MEDIDA	Nº de licenças																																
EVOLUÇÃO DO INDICADOR		Transtornos Mentais e Comportamentais	Doenças do Sistema Osteomuscular e do tecido conjuntivo	Licença para Tratamento de Pessoas da Família	Neoplasias	Lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas	Doenças do Aparelho Circulatório	TOTAL																																	
	1 SEM/13	191	82	75	50	35	23	456																																	
	2 SEM/12	224	102	98	55	41	24	544																																	
	1 SEM/12	228	119	109	48	57	25	586																																	
RESULTADOS NO PERÍODO																																									
LINHA DE BASE 2012	14.709																																								
RESULTADO ATUAL	8.264																																								
META	Não Aplicavel																																								
<table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <caption>Evolution of Licenses by Category</caption> <thead> <tr> <th>Category</th> <th>1 Sem/12</th> <th>2 Sem/12</th> <th>1 Sem/13</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Transtornos Mentais e Comportamentais</td> <td>228</td> <td>224</td> <td>191</td> </tr> <tr> <td>Doenças do Sistema Osteomuscular e do tecido conjuntivo</td> <td>119</td> <td>102</td> <td>82</td> </tr> <tr> <td>Licença para Tratamento de Pessoas da Família</td> <td>109</td> <td>98</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>Neoplasias</td> <td>48</td> <td>55</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas</td> <td>57</td> <td>41</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Doenças do Aparelho Circulatório</td> <td>25</td> <td>24</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>total</td> <td>586</td> <td>544</td> <td>456</td> </tr> </tbody> </table>										Category	1 Sem/12	2 Sem/12	1 Sem/13	Transtornos Mentais e Comportamentais	228	224	191	Doenças do Sistema Osteomuscular e do tecido conjuntivo	119	102	82	Licença para Tratamento de Pessoas da Família	109	98	75	Neoplasias	48	55	50	Lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas	57	41	35	Doenças do Aparelho Circulatório	25	24	23	total	586	544	456
Category	1 Sem/12	2 Sem/12	1 Sem/13																																						
Transtornos Mentais e Comportamentais	228	224	191																																						
Doenças do Sistema Osteomuscular e do tecido conjuntivo	119	102	82																																						
Licença para Tratamento de Pessoas da Família	109	98	75																																						
Neoplasias	48	55	50																																						
Lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas	57	41	35																																						
Doenças do Aparelho Circulatório	25	24	23																																						
total	586	544	456																																						
ANÁLISE CRÍTICA	<p>O Indicador está sem o CID J pois essas doenças respiratórias agudas não geram licenciamento pela pericia (anteriormente apenas para licenças acima de 30 dias). O Indicador tem interesse para o gestor, que pode detectar mudanças repentinas nos motivos de adoecimento dos trabalhadores, e com isso identificar prioridades e propor medidas de Saúde ocupacional</p> <p>O Indicador é mais dinâmico se utilizado para o acompanhamento de licenças curtas</p> <p>O Indicador é um tanto estático quando aplicado a licenças mais longas (acima de 30 dias), como as desse relatório, pois os motivos de adoecimento tem estabilizado. Poderá vir a demonstrar maior variabilidade com a adoção de programas preventivos direcionados a certas doenças crônicas</p>																																								
AÇÕES GERENCIAIS	Acompanhar a evolução do indicador e propor a implementação de medidas de Saúde ocupacional quando necessárias.																																								
Responsável pela emissão do relatório:			DESAU			Responsável (aprovação e divulgação):			Data: 10/07/2013																																



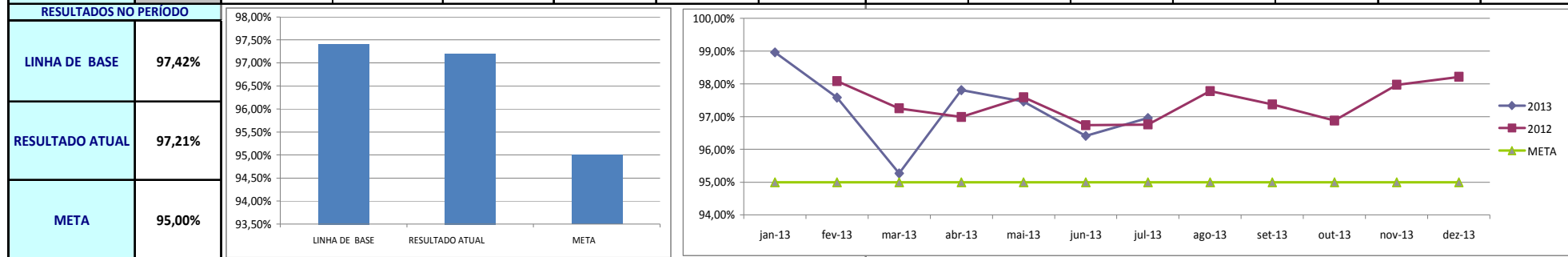
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - 1º SEMESTRE DE 2013

PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	ESAJ	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X	
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nos magistrados e servidores		
INDICADOR	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DE PARTICIPANTES DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Manter a satisfação do usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano (Objetivo da qualidade)		
FINALIDADE	Monitorar a satisfação dos participantes nas ações de capacitação da ESAJ					CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE	
FÓRMULA	[Σ do percentual médio de conceitos (ótimo + bom) apurados nas avaliações de reação das turmas encerradas no mês]					SENTIDO DE MELHORIA	MM

META		Acima de 95% em 2013								ORIGEM DOS DADOS		SCC		UNIDADE DE MEDIDA	%
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan-11	fev-11	mar-11	abr-11	mai-11	jun-11	jul-11	ago-11	set-11	out-11	nov-11	dez-11	Md no Per.	
			96,87%	96,31%	97,13%	97,65%	98,04%	97,66%	96,19%	96,81%	97,66%	96,50%	97,80%	97,15%	
	2012	jan-12	fev-12	mar-12	abr-12	mai-12	jun-12	jul-12	ago-12	set-12	out-12	nov-12	dez-12	Md no Per.	
			98,08%	97,25%	96,99%	97,59%	96,74%	96,76%	97,78%	97,37%	96,88%	97,97%	98,21%	97,42%	
	2013	jan-13	fev-13	mar-13	abr-13	mai-13	jun-13	jul-13	ago-13	set-13	out-13	nov-13	dez-13	Md no Per.	
			98,96%	97,58%	95,27%	97,81%	97,46%	96,41%	96,96%					97,21%	



ANÁLISE CRÍTICA	No primeiro semestre, o resultado do indicador encontra-se próximo ao da linha de base e acima da meta. O indicador vem oscilando entre 98% e 96%, sem oferecer risco ao atingimento da meta. Em março houve um problema pontual em relação à atuação de um instrutor, que teve seu cadastro inativado, regularizando o indicador. Em julho o indicador se manteve acima da meta.
AÇÕES GERENCIAIS	Continuar a tratar e analisar os dados coletados nas avaliações de reação e aplicar as medidas de controle previstas na RAD-DGPES-044 (orientação para os instrutores que não atingiram 92% na avaliação) e DGPES-045 (revisão de curso com incidência de mais de três turmas com avaliação abaixo de 92% nos grupos de quesitos OBJETIVO DO CURSO e MATERIAL DIDÁTICO/CASOS CONCRETOS).

Responsável pela emissão do relatório: ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação): DGPES	Data: 05/08/2013
---------------------------------------------	---------------------------------------------	------------------



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - 1º SEMESTRE DE 2013

PLANILHA DE INDICADORES									
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.									
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPEs	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE			
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Realizar Ações de Saúde				
INDICADOR	Licenças Médicas, por prazo			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Deferir Licença Médica				
FINALIDADE	Acompanhar o período de licença dos servidores						CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status	
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	x	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE		
FÓRMULA	Soma dos servidores com licença médica até 180, 360 e 720 dias						SENTIDO DE MELHORIA	nM	
META	Não Aplicavel				ORIGEM DOS DADOS	SDS		UNIDADE DE MEDIDA	Nº de Atendimentos
PERÍODOS DE LICENÇA	mai/11			set/12			jun/13		
De 30 a 179 dias	240			121			83		
Acima de 180 dias	50			67			67		
Acima de 360 dias	58			51			51		
Acima de 720 dias	27			48			48		
TOTAL	375			287			287		
RESULTADOS NO PERÍODO									
LINHA DE BASE 2012	14.709								
RESULTADO ATUAL	8.264								
META	Não Aplicavel								
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Esse indicador(de corte) especificamente reflete o número de servidores afastados em determinada data e não em um determinado prazo</p> <ul style="list-style-type: none"> - O indicador, quando analisado um unico relatório, tem uma limitação, pois não reflete apenas os servidores afastados pela decisão da perícia. Ele contabiliza todos os servidores sem presença no trabalho, por exemplo, os que protocolaram licença porém ainda estão aguardando a perícia - O indicador continua contabilizando os servidores que nem estão indo mais à perícia, pois receberam conclusão por aposentadoria por invalidez mas se encontram aguardando os procedimentos posteriores à saída do laudo do DESAU - O indicador reflete mudanças agudas, sejam na gestão da perícia medica, no clima organizacional, na oferta de serviços de saúde. Por exemplo. em Maio de 2011, ponto alto de licenças, inicio do contrato com um plano de saúde para os servidores, inicio da gestão dos licenciamentos longos. - O indicador, analisado de forma seriada, comparativamente reflete melhor o gerenciamento da perícia medica - O indicador tem sazonalidade, sendo mais baixo durante os meses de dezembro, janeiro e fevereiro. - O indicador é menor nos primeiros dez dias de cada mês, refletindo virada de prazo de licenciamento, remuneração salarial e outros fatores. 								
AÇÕES GERENCIAIS	Manter acompanhamento e gestão do afastamento dos servidores.								
Responsável pela emissão do relatório:			DESAU			Responsável (aprovação e divulgação):			Data: 10/07/2013

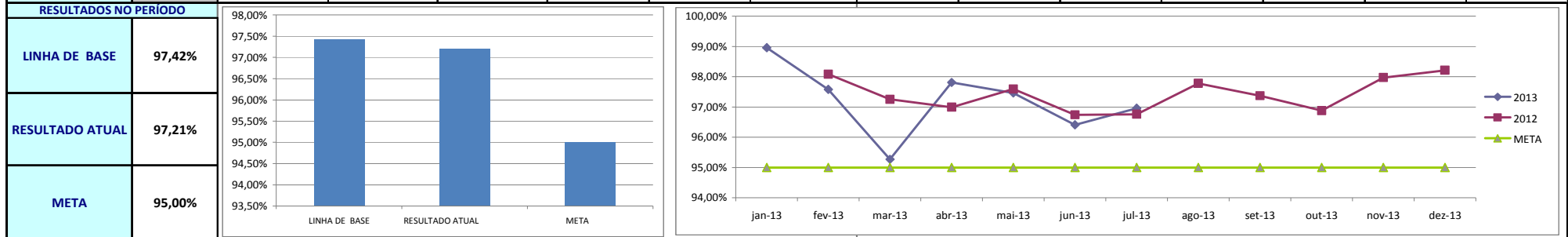


RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - 1º SEMESTRE DE 2013

PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	ESAJ	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	X								
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO	Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nos magistrados e servidores									
INDICADOR	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DE PARTICIPANTES DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Manter a satisfação do usuário da ESAJ em nível elevado ao longo do ano (Objetivo da qualidade)									
FINALIDADE	Monitorar a satisfação dos participantes nas ações de capacitação da ESAJ					CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status							
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE								
FÓRMULA	[Σ do percentual médio de conceitos (ótimo + bom) apurados nas avaliações de reação das turmas encerradas no mês]					SENTIDO DE MELHORIA	MM							
META	Acima de 95% em 2013					ORIGEM DOS DADOS	SCC	UNIDADE DE MEDIDA	%					
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2011	jan-11	fev-11	mar-11	abr-11	mai-11	jun-11	jul-11	ago-11	set-11	out-11	nov-11	dez-11	Md no Per.
			96,87%	96,31%	97,13%	97,65%	98,04%	97,66%	96,19%	96,81%	97,66%	96,50%	97,80%	97,15%
	2012	jan-12	fev-12	mar-12	abr-12	mai-12	jun-12	jul-12	ago-12	set-12	out-12	nov-12	dez-12	Md no Per.
			98,08%	97,25%	96,99%	97,59%	96,74%	96,76%	97,78%	97,37%	96,88%	97,97%	98,21%	97,42%
2013	jan-13	fev-13	mar-13	abr-13	mai-13	jun-13	jul-13	ago-13	set-13	out-13	nov-13	dez-13	Md no Per.	
		98,96%	97,58%	95,27%	97,81%	97,46%	96,41%	96,96%					97,21%	



ANÁLISE CRÍTICA	<p>No primeiro semestre, o resultado do indicador encontra-se próximo ao da linha de base e acima da meta. O indicador vem oscilando entre 98% e 96%, sem oferecer risco ao atingimento da meta. Em março houve um problema pontual em relação à atuação de um instrutor, que teve seu cadastro inativado, regularizando o indicador. Em julho o indicador se manteve acima da meta.</p>
AÇÕES GERENCIAIS	<p>Continuar a tratar e analisar os dados coletados nas avaliações de reação e aplicar as medidas de controle previstas na RAD-DGPES-044 (orientação para os instrutores que não atingiram 92% na avaliação) e DGPES-045 (revisão de curso com incidência de mais de três turmas com avaliação abaixo de 92% nos grupos de quesitos OBJETIVO DO CURSO e MATERIAL DIDÁTICO/CASOS CONCRETOS).</p>

Responsável pela emissão do relatório: ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação): DGPES	Data: 05/08/2013
---------------------------------------------	---------------------------------------------	------------------



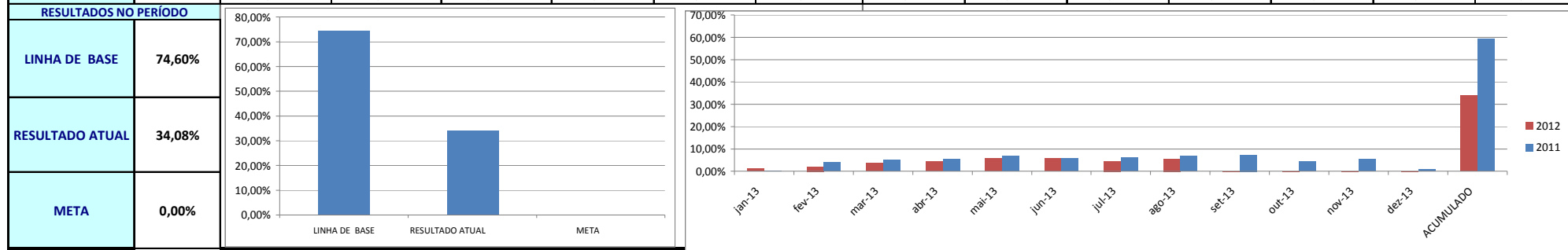
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - 1º SEMESTRE DE 2013

PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	ESAJ	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	
TEMA	OBJETIVO ESTRATÉGICO						
INDICADOR	Custo Mensal com Ações de Capacitação			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	CONTROLAR CUSTOS COM AÇÕES DE CAPACITAÇÃO (RAD-DGPES-043)		
FINALIDADE	Auxiliar o controle orçamentário da ESAJ					CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	ACUMULADO
PERIODICIDADE	Mensal	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	X	INDICADOR DE DESEMPENHO	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE	
FÓRMULA	Σ do custo com ações de capacitação realizadas					SENTIDO DE MELHORIA	MM

META	NÃO HÁ						ORIGEM DOS DADOS	SCC			UNIDADE DE MEDIDA	%		
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	MÊS	jan-12	fev-12	mar-12	abr-12	mai-12	jun-12	jul-12	ago-12	set-12	out-12	nov-12	dez-12	ACUMULADO
	VALOR	R\$ 22.030,71	R\$ 238.952,37	R\$ 301.689,73	R\$ 326.414,81	R\$ 412.457,34	R\$ 339.873,99	R\$ 367.818,02	R\$ 410.721,90	R\$ 439.733,14	R\$ 266.591,32	R\$ 322.606,58	R\$ 65.355,06	R\$ 3.514.244,97
	PERCENTUAL	0,37%	4,05%	5,11%	5,53%	6,99%	5,76%	6,23%	6,96%	7,45%	4,52%	5,47%	1,11%	59,56%
	MÊS	jan-13	fev-13	mar-13	abr-13	mai-13	jun-13	jul-13	ago-13	set-13	out-13	nov-13	dez-13	ACUMULADO
VALOR	R\$ 78.987,40	R\$ 131.347,19	R\$ 228.405,48	R\$ 274.980,84	R\$ 372.199,00	R\$ 371.036,20	R\$ 291.891,00	R\$ 350.236,00	R\$ 3.908,00	R\$ 5.308,00	R\$ 2.249,00	R\$ 2.249,00	R\$ 2.112.797,11	
PERCENTUAL	1,27%	2,12%	3,68%	4,44%	6,00%	5,98%	4,71%	5,65%	0,06%	0,09%	0,04%	0,04%	34,08%	



ANÁLISE CRÍTICA Comparando a execução orçamentária atual (orçamento 2013: R\$ 6.200.000,00) com a do ano passado (orçamento 2012: R\$ 5.900.000,00), verificamos que a execução orçamentária encontra-se inferior percentualmente (2012:34,04% e 2013:23,49%) e contabilmente (2012:R\$ 2.009.236,97 e 2013:R\$ 1.748.874,11) até julho. De acordo com as deliberações da nova Administração do PJERJ, o contrato com a Fundação Euclides da Cunha não foi prorrogado e o contrato com a Fundação Trompowsky foi interrompido e os cursos estão sendo substituídos, sistematicamente, por produtos desenvolvidos diretamente pela ESAJ com um custo menor.

AÇÕES GERENCIAIS Oferecer cursos objetivando maior aproveitamento dos recursos para capacitação.
Disponibilizar turmas com instrutores da ESAJ até que novas contratações sejam concluídas para complementar a grade ou reforçar o fornecimento de instrutores, conforme necessidade.
Aguardar a vigência para fornecimento dos cursos previstos no contrato firmado com a UFF, autorizado em julho. Acompanhar os resultados procurando evitar que as restrições para execução orçamentária prejudiquem os objetivos da ESAJ.

Responsável pela emissão do relatório: DISUP/SECFI	Responsável (aprovação e divulgação): DIREÇÃO ESAJ	Data: 06/08/2013
----------------------------------------------------	----------------------------------------------------	------------------

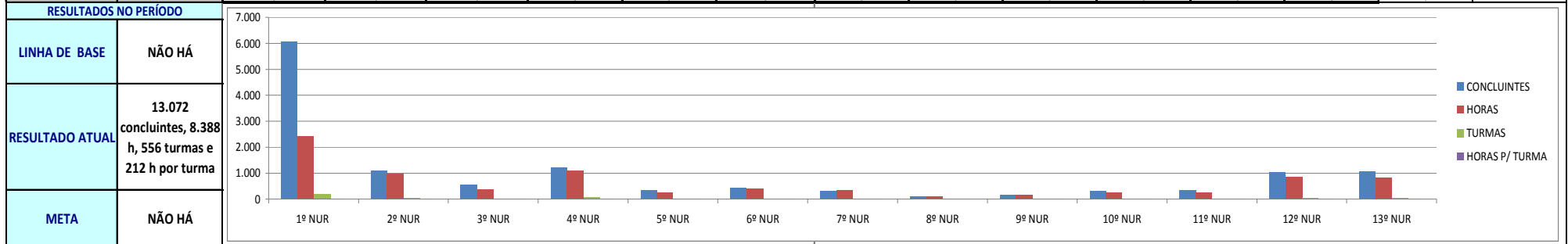


RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - 1º SEMESTRE DE 2013

PLANILHA DE INDICADORES

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL	ESAJ	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE									
TEMA			OBJETIVO ESTRATÉGICO												
INDICADOR	Horas de capacitação por NUR, por turma e por servidor		PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Medir e avaliar o processo de capacitação											
FINALIDADE	Controlar o processo de capacitação					CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status								
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA	INDICADOR DE EFETIVIDADE									
FÓRMULA	Quantidade de concluintes, turmas, horas de capacitação e média de horas por turma, excluindo os eventos externos					SENTIDO DE MELHORIA	MM								
META	Não há				ORIGEM DOS DADOS	SCC	UNIDADE DE MEDIDA								
EVOLUÇÃO DO INDICADOR		1º NUR	2º NUR	3º NUR	4º NUR	5º NUR	6º NUR	7º NUR	8º NUR	9º NUR	10º NUR	11º NUR	12º NUR	13º NUR	TOTAL
1º SEMESTRE	CONCLUINTES	6.053	1.110	551	1.211	351	443	320	96	154	317	349	1.030	1.087	13.072
	HORAS	2.433	985	367	1.089	280	416	340	100	161	255	264	863	835	8.388
	TURMAS	184	61	29	66	15	25	20	5	8	16	17	62	48	556
	HORAS P/ TURMA	13,00	16,00	12,30	16,00	18,30	16,30	17,00	20,00	20,00	16,00	15,30	14,00	17,30	212



ANÁLISE CRÍTICA	A média de horas por turma no primeiro semestre, demonstra que a capacitação ficou acima das 15h previstas (média dos NURs: 16h), levando-se em conta que são necessárias 30 horas anuais. O indicador segue controlado e nenhum NUR ficou muito distante das 15h esperadas, considerando que a partir do segundo semestre, historicamente, a realização de turmas aumenta.
AÇÕES GERENCIAIS	Continuar monitorando os dados, a fim de identificar tendências que possam afetar os resultados esperados.

Responsável pela emissão do relatório: RAS ESAJ	Responsável (aprovação e divulgação): DIREÇÃO ESAJ	Data: 23/08/2013
-------------------------------------------------	----------------------------------------------------	------------------



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - 1º SEMESTRE DE 2013

PLANILHA DE INDICADORES																								
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.																								
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DEAPS	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR DE PROJETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE																		
TEMA				OBJETIVO ESTRATÉGICO																				
INDICADOR	Lotação por área			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA	Administrar Pessoas																			
FINALIDADE	Acompanhar e gerenciar a distribuição de servidores pelas áreas do PJERJ						CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status																
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE																
FÓRMULA	% Servidores lotados no 1º Grau, 2º Grau e área administrativa						SENTIDO DE MELHORIA	nM																
META	Não há				ORIGEM DOS DADOS	SHF		UNIDADE DE MEDIDA	Nº															
EVOLUÇÃO DO INDICADOR		1º Instância		2º Instância		Administrativo		TOTAL																
		12.531		1.591		1.729		15.851																
RESULTADOS NO PERÍODO																								
LINHA DE BASE	NÃO HÁ																							
RESULTADO ATUAL	12.531 1ª INS, 1591 2ª INS, 1729 ADM																							
META	NÃO HÁ																							
<table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <caption>Gráfico de Barras - Resultados no Período</caption> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valor</th> <th>Porcentagem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>15.851</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>1ª Instân.</td> <td>12.531</td> <td>79%</td> </tr> <tr> <td>Área Adm</td> <td>1.729</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>2ª Instân.</td> <td>1.591</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>										Categoria	Valor	Porcentagem	Total	15.851	100%	1ª Instân.	12.531	79%	Área Adm	1.729	11%	2ª Instân.	1.591	10%
Categoria	Valor	Porcentagem																						
Total	15.851	100%																						
1ª Instân.	12.531	79%																						
Área Adm	1.729	11%																						
2ª Instân.	1.591	10%																						
ANÁLISE CRÍTICA	Os resultados mantêm os índices das medições passadas que demonstram uma média de 90% do total de servidores na área fim (1ª e 2ª instâncias) e 10% na área administrativa.																							
AÇÕES GERENCIAIS	Acompanhar e manter a proporcionalidade da distribuição de servidores.																							
Responsável pela emissão do relatório:			DEAPS	Responsável (aprovação e divulgação):			DGPES	Data:		23/08/2013														



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS - 1º SEMESTRE DE 2013

PLANILHA DE INDICADORES																															
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.																															
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPEs	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE																							
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO																											
INDICADOR	Turnover			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE	Promover a Gestão de Pessoas do PJERJ																										
FINALIDADE	Acompanhar e gerenciar a flutuação do quadro de pessoal							CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO	Status																						
PERIODICIDADE	Semestral	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO	X	INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE																							
FÓRMULA	((nº de admissões + nº de saídas)/2)/ nº total de servidores x 100							SENTIDO DE MELHORIA	mM																						
META	2,00%					ORIGEM DOS DADOS	SHF		UNIDADE DE MEDIDA	ENTRADA/SAÍDA SERVIDORES																					
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2009	2010	2011	2012	2013	MÉDIA																									
	5,07%	1,95%	3,97%	2,55%	2,23%	3,15%																									
RESULTADOS NO PERÍODO	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>SITUAÇÃO ATUAL</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <caption>SITUAÇÃO ATUAL</caption> <thead> <tr><th>Item</th><th>Valor</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>Linha de Base 2012</td><td>2,55%</td></tr> <tr><td>Resultado Atual</td><td>2,23%</td></tr> <tr><td>Meta</td><td>2,00%</td></tr> </tbody> </table> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO INDICADOR</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <caption>EVOLUÇÃO INDICADOR</caption> <thead> <tr><th>Ano</th><th>Valor</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>2009</td><td>5,07%</td></tr> <tr><td>2010</td><td>1,95%</td></tr> <tr><td>2011</td><td>3,97%</td></tr> <tr><td>2012</td><td>2,55%</td></tr> <tr><td>2013</td><td>2,23%</td></tr> <tr><td>MÉDIA</td><td>3,15%</td></tr> </tbody> </table> </div> </div>									Item	Valor	Linha de Base 2012	2,55%	Resultado Atual	2,23%	Meta	2,00%	Ano	Valor	2009	5,07%	2010	1,95%	2011	3,97%	2012	2,55%	2013	2,23%	MÉDIA	3,15%
Item	Valor																														
Linha de Base 2012	2,55%																														
Resultado Atual	2,23%																														
Meta	2,00%																														
Ano	Valor																														
2009	5,07%																														
2010	1,95%																														
2011	3,97%																														
2012	2,55%																														
2013	2,23%																														
MÉDIA	3,15%																														
LINHA DE BASE 2012	2,55%																														
RESULTADO ATUAL	2,23%																														
META	2,00%																														
ANÁLISE CRÍTICA	o resultado do indicador para este semestre (2,23%) mantém a média do ano de 2012 que foi de 2,55%. A média nos últimos anos foi de 3,51% sendo considerada alta para uma instituição pública																														
AÇÕES GERENCIAIS	Manter acompanhamento e gestão das entradas e saídas dos servidores.																														
Responsável pela emissão do relatório:			DEAPS			Responsável (aprovação e divulgação):			DGPES																						
									Data:	10/07/2013																					



4. GESTÃO DE RECURSOS

Tópicos				Observações
Pessoal		X		Tendo em vista as aposentadorias e demais saídas do período, algumas UO da DGPES apresentam deficit de pessoal.
Tecnologia da Informação		X		Em razão da criação da DITEC na ESAJ faz-se necessária a troca de equipamentos junto a DGTEC, bem como a aquisição de software, computadores e filmadoras.
Infraestrutura		X		É de extrema urgência a realização de reforma nas instalações do Departamento de Saúde faz-de

LEGENDA: Atende

Atende em Parte

Não Atende