



PODER JUDICIÁRIO


TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Diretoria Geral de Gestão de Pessoas – DGPES


1º SEMESTRE

2007

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

SUMÁRIO

1	RESUMO EXECUTIVO	3
2	AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA.....	3
2.1	Avaliação dos Direcionadores Estratégicos.....	3
2.2	Objetivos Estratégicos	4
3	AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL	11
3.1	Indicadores e Análise de Dados da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (1º Nível dos Processos de Trabalho).....	11
3.2	Indicadores e Análise de Dados dos Departamentos (2º Nível dos Processos de Trabalho)	12
4	GESTÃO DOS RECURSOS	26
4.1	Situação do Quadro de Pessoal.....	26
4.2	Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação	28
4.3	Situação dos Demais Recursos de Infra-estrutura	30
4.4	Documentação e Informação (RAD e Registro).....	33
4.5	Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades.....	33
4.6	Atividades Complementares	34
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	39

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

1 RESUMO EXECUTIVO

Este documento tem como objetivo apresentar os resultados do desempenho da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas, relativos ao período de janeiro a junho de 2007.

No período foram observados os seguintes resultados.

2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA

2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos

Missão da DGPES


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

Visão da DGPES

“Ser reconhecida como um referencial de excelência em gestão de pessoas.”

Valores da DGPES

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

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS				
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007	Emissão: 10/07/2007

Política da Qualidade da DGPES

Essa definição está sendo aprimorada no âmbito da DGPES, de acordo com as orientações da Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional (DGDIN).

2.2 Objetivos Estratégicos

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

2.2.1 Avaliação dos Objetivos do Biênio 2007-2008

O quadro seguinte pormenoriza os objetivos estratégicos selecionados, a meta estabelecida e a situação em que se encontra no período analisado.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Manter e Expandir o Processo de Certificação NBR ISO 9001:2000	Certificar o Sistema Integrado de Gestão no Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DGPES/DEDEP)	SIGA implementado, com certificação da U.O. até Dez/08.	--	--	Out/07 a Dez/08	Plano de Ação elaborado pelo DEDEP, com início das atividades em Out/07.
Análise de Dados: Sem informações, no momento.						
Ações Gerenciais: Executar as ações, de acordo com o plano de ação.						



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Valorizar Magistrados e Servidores	Ampliar o processo de gestão de pessoas por competências	50% de revisão e adaptação para o novo modelo de matriz de competências e requisitos do PJERJ até Dez/07.	10	30	2007-2008	Plano de ação em curso, dentro do prazo estabelecido (DEDEP).

Análise de Dados: A lista atual de competências foi analisada (10%), o eixo comum de competências foi definido (20%) e está sendo utilizado na elaboração de novas matrizes de competência (DGCON). Como a última ação citada ainda está em curso, consideramos como concluído 10% apenas, dos 20% que ela representa do plano de ação do objetivo, lembrando que seu término está previsto para o mês de agosto/2007. Dessa forma chega-se ao resultado de 30% no primeiro semestre.

Ações Gerenciais: Revisar a RAD-DGPES-041 e incorporar o formulário temporário criado para mapeamento de atividades, conhecimentos e habilidades dos papéis profissionais. Apresentar à DGPES a versão final do procedimento e a lista de competências comuns para validação.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Valorizar Magistrados e Servidores	Desenvolver projeto para definição dos perfis funcionais do PJERJ com foco em competências	50% de elaboração do projeto até Dez/07.	60	42	2007-2008	Plano de ação em curso (DEDEP).

Análise de Dados: A metodologia para definição dos perfis funcionais foi estabelecida e aprovada pela direção do departamento, representando 35% de conclusão do plano de ação. A realização de projeto-piloto no DEDEP está descrita na terceira fase do plano de ação e foi iniciada no mês de junho, com envio dos formulários para análise dos papéis profissionais às Divisões do Departamento. Os formulários preenchidos já estão retornando para o Serviço responsável pela consolidação das informações e subsequente elaboração das descrições. Como a última ação citada ainda está em curso, consideramos como concluído 7% dos 45% que ela representa no plano de ação do objetivo, lembrando que o término da terceira fase está previsto para dezembro de 2007. Dessa forma chega-se aos 42% registrados acima.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

Ações Gerenciais: Melhorias na aplicação dos questionários foram identificadas no início do projeto-piloto, em especial na logística de distribuição e identificação dos questionários de análise de papéis profissionais. Após a etapa de consolidação e elaboração das descrições dos papéis profissionais, a equipe discutirá as dificuldades encontradas e proporá soluções que serão incorporadas ao projeto final.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Valorizar Magistrados e Servidores	Desenvolver estudo de lotação para duas unidades administrativas do PJERJ	Conclusão do Estudo até Dez/07.	5	5	2007	DEDEP

Análise de Dados: O estudo foi iniciado em maio, atingindo o percentual de 5%. Houve a definição das unidades nas quais será implementada a metodologia, a elaboração do cronograma, do plano de ação, bem como a capacitação inicial das unidades envolvidas.

Ações Gerenciais: Executar as ações, de acordo com o plano de ação.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Valorizar Magistrados e Servidores	Implementar novo sistema de atendimento aos magistrados e servidores	70% do Sistema implementado até Dez/07.	65	65	2007-2008	DEAPS

Análise de Dados: Foi implantada, na DIMAG, a nova sistemática de atendimento aos magistrados, que, entretanto, carece de instalações físicas mais apropriadas e de sistema de atendimento informatizado, com módulo estatístico.

Foi implantada, por meio da Central de Atendimento de Pessoal (DGPES/CEAPE), a nova sistemática de atendimento aos servidores, que, entretanto, carece de instalações físicas mais apropriadas, de sistema de atendimento informatizado, com módulo estatístico e, ainda, de ampliação no teleatendimento.

Ações Gerenciais: Estão sendo desenvolvidas gestões junto à DGLOG e à DGTEC, no sentido da obtenção dos recursos necessários ao suprimento das carências acima citadas.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão de
Pessoas

Período:

1º Semestre 2007

Emissão:

10/07/2007

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Valorizar Magistrados e Servidores	Desenvolver projeto de gestão estratégica de pessoal	Desenvolver 60% da metodologia e sistema informatizado para projeção de despesas de pessoal e para aplicar o estabelecimento de vagas para desenvolvimento na carreira em 2008 e 2010 até Dez/07 & Desenvolver 50% da metodologia e sistema informatizado para o preenchimento de vagas no Quadro Único do PJERJ até Dez/07.	30	30	2007-2008	DEAPS / GBPES

Análise de Dados: O percentual de execução planejado para o período foi realizado, levando-se em conta que foram levantados os valores para o orçamento de 2008, com vistas à promoção/progressão anual.

Ações Gerenciais: Elaborar proposta de quadro de vagas e criação de aplicativo pela DGTEC para futura fixação de vagas, com respectivas projeções orçamentárias.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão de
Pessoas

Período:

1º Semestre 2007

Emissão:

10/07/2007

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Valorizar Magistrados e Servidores	Desenvolver Programa de Capacitação para servidores designados para a função de direção de serventia de acordo com a metodologia do Sistema Integrado de Gestão e temas específicos.	Disponibilizar novos conhecimentos nos campos de gestão e da qualidade em número de turmas suficiente para atender, no mínimo, 30% dos servidores designados para a função de direção de serventia até Dez/07.	10	10	2007-2008	ESAJ

Análise de Dados: Este objetivo estratégico para o biênio foi desmembrado em duas metas específicas para 2007 e 2008, respectivamente. No plano de ação de 2007, somente 10% das atividades estavam previstas para o 1º semestre, restando, para o 2º semestre, implementar 90% das atividades previstas no ano.

Ações Gerenciais:

- Divulgação do programa.
- Definição, junto com os professores, de conteúdos programáticos.
- Cadastramento das disciplinas e turmas do programa no Sistema de Controle de Cursos.
- Organização da infra-estrutura para a realização das aulas.
- Inscrição de alunos.
- Realização das aulas.
- Aplicação de avaliação.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão de
Pessoas

Período:

1º Semestre 2007

Emissão:

10/07/2007

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Valorizar Magistrados e Servidores	Desenvolver Programa de Capacitação Gerencial para as Unidades Organizacionais da área administrativa, de acordo com a metodologia do Sistema Integrado de Gestão e temas específicos.	Disponibilizar novos conhecimentos nos campos de gestão e da qualidade em número de turmas suficiente para atender, no mínimo, 40% dos Chefes de Serviço, Diretores de Divisão, Diretores de Departamento e Diretores Gerais até Dez/07.	10	10	2007-2008	ESAJ

Análise de Dados: Este objetivo estratégico para o biênio foi desmembrado em duas metas específicas para 2007 e 2008, respectivamente. No plano de ação de 2007, somente 10% das atividades estavam previstas para o 1º semestre, restando, para o 2º semestre, implementar 90% das atividades previstas no ano.

Ações Gerenciais:

- Divulgação do programa.
- Definição, junto com os professores, de conteúdos programáticos.
- Cadastramento das disciplinas e turmas do programa no Sistema de Controle de Cursos.
- Organização da infra-estrutura para a realização das aulas.
- Inscrição de alunos.
- Realização das aulas.
- Aplicação de avaliação.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementar Novas Práticas de Gestão	Aprimorar o Sistema Normativo de Pessoal	Sistema aprimorado até Out/08.	25	25	2007-2008	ASPES

Análise de Dados: O objetivo estratégico encontra-se em implementação contínua, considerando a necessidade de regulamentação das matérias administrativas, tais como a alteração do auxílio-alimentação, em que foi admitida a possibilidade de opção entre a percepção de auxílio-refeição/alimentação; regulamentação de determinados artigos da Lei nº 4.620/05; alteração da forma de comprovação do auxílio-saúde.

Ações Gerenciais:


- Definição dos assuntos objeto de regulamentação.
- Atualização dos atos administrativos.
- Consolidação dos atos administrativos que sofrerem alteração.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Modelar, Documentar e Medir Processos de Trabalho	Implementar o Documento Estratégico da DGPES	Documento implementado até Jul/08.	--	--	2007-2008	Plano de Ação elaborado pelo GBPES, com início das atividades em Jul/07.

Análise de Dados: Sem informações, no momento.

Ações Gerenciais: Executar as ações, de acordo com o plano de ação.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Modelar, Documentar e Medir Processos de Trabalho	Aperfeiçoar Relatório de Informações Gerenciais - RIGER	Riger aperfeiçoado até Jul/08.	--	--	2007-2008	Plano de Ação elaborado pelo GBPES, com início das atividades em Jul/07.

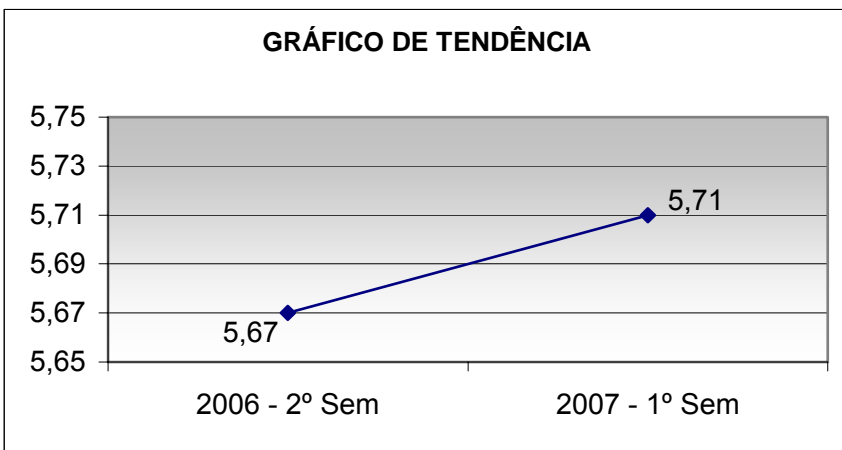
	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

Análise de Dados: Sem informações, no momento.

Ações Gerenciais: Executar as ações, de acordo com o plano de ação.

3 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL

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

<p><u>INDICADOR</u> Nº de magistrados por grupo de 100.000 habitantes - medição mensal.</p> <p><u>FÓRMULA DO INDICADOR</u> [Total de magistrados do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]</p> <p><u>FINALIDADE DO INDICADOR</u> Adequar o número de magistrados às necessidades e possibilidades do PJERJ</p>	<p>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</p>  <table border="1"> <caption>Dados do Gráfico de Tendência</caption> <thead> <tr> <th>Período</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2006 - 2º Sem</td> <td>5,67</td> </tr> <tr> <td>2007 - 1º Sem</td> <td>5,71</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>FONTE: SHF</i></p>	Período	Valor	2006 - 2º Sem	5,67	2007 - 1º Sem	5,71
Período	Valor						
2006 - 2º Sem	5,67						
2007 - 1º Sem	5,71						
<p>RESULTADO DO INDICADOR: 5,71.</p>							
<p>ANÁLISE DE DADOS: A comparação do resultado atual (5,71) com o resultado apresentado no semestre anterior (5,67), demonstra a tendência de elevação do indicador. O aumento no índice do primeiro semestre foi decorrente da realização da posse, em janeiro, dos magistrados aprovados no último concurso.</p>							
<p>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 limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.</p>							



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão de
Pessoas

Período:

1º Semestre 2007

Emissão:

10/07/2007

INDICADOR

Total de pessoal do quadro efetivo por grupo de 100.000 habitantes – medição mensal.

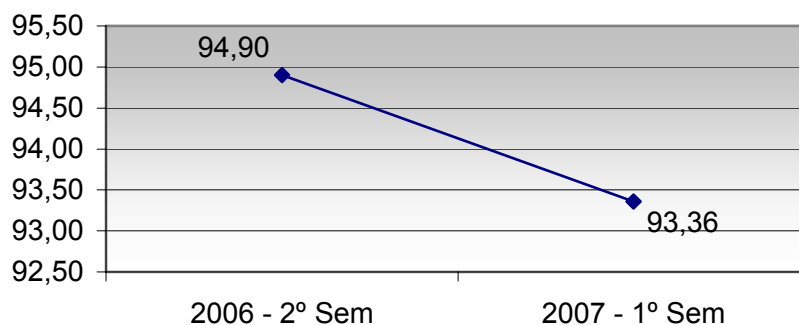
FÓRMULA DO INDICADOR

[Total de pessoal do quadro efetivo do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]

FINALIDADE DO INDICADOR

Adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ

GRÁFICO DE TENDÊNCIA



FONTE: SHM & SISTEMA FOLHA

RESULTADO DO INDICADOR: 93,36

ANÁLISE DE DADOS: A comparação do resultado atual (93,36) com o resultado apresentado no semestre anterior (94,90), demonstra a tendência de queda do indicador, decorrente das aposentadorias, exonerações e desistências de estágio ocorridas no primeiro semestre.

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 limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

3.2 Indicadores e Análise de Dados do Departamentos da DGPES (2º Nível dos Processos de Trabalho)

3.2.1 Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DGPES/DEDEP)

INDICADOR

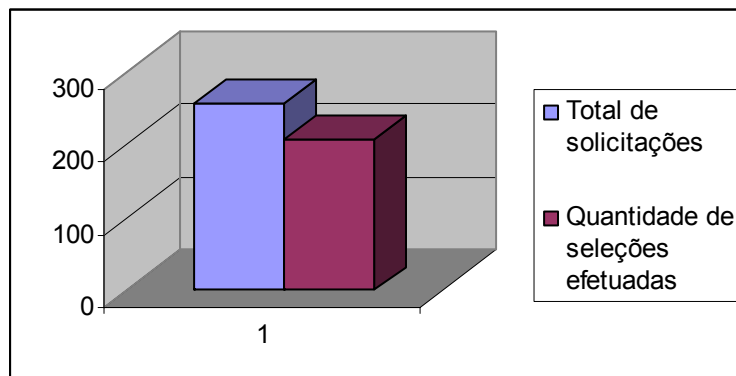
Índice de atendimentos às solicitações do PJERJ – medição mensal.

FÓRMULA DO INDICADOR

(Quantidade de seleções efetuadas / Total de solicitações) x 100


FINALIDADE DO INDICADOR

Acompanhar o processo de trabalho realizado.



FONTE: DEDEP PLANILHA CONTROLE DE MOVIMENTAÇÃO

RESULTADO DO INDICADOR: 80,5%.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

ANÁLISE DE DADOS: No período de janeiro a junho de 2007, o indicador em tela demonstrou que o atendimento às solicitações do PJERJ se encontra em 80,5%.

AÇÕES GERENCIAIS: Análise dos novos indicadores propostos, os quais visam propiciar a avaliação de diversos aspectos relacionados com a movimentação de servidores no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro.

<u>INDICADOR</u>	Não há dados até o momento.
Índice de eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento planejadas medição semestral - Janeiro e Julho	
<u>FÓRMULA DO INDICADOR</u> [nº de ações de capacitação e desenvolvimento planejadas que se realizaram / nº total de ações de capacitação e desenvolvimento planejadas] X100	
<u>FINALIDADE DO INDICADOR</u> Auxiliar a verificação sistêmica da eficácia do planejamento de ações de capacitação e desenvolvimento.	
RESULTADO DO INDICADOR: Trata-se de indicador para o acompanhamento do processo. Não há dados no momento.	
ANÁLISE DE DADOS: Não há dados a apresentar, o indicador sofreu alteração e o novo procedimento da RAD-DGPES-040 foi implementado em todas as unidades incluídas no escopo da gestão por competências ainda nos meses de maio e junho. O envio subsequente pelas unidades dos planos de ação para capacitação e desenvolvimento dos servidores, que permite o acesso aos dados que alimentam o indicador, ocorrerá apenas no final do mês de julho.	
AÇÕES GERENCIAIS: Enviar e-mail às unidades alertando sobre a necessidade de envio das cópias dos planos até o final do mês de julho.	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

INDICADOR

Índice de eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento realizadas
medição semestral – Janeiro e Julho

FÓRMULA DO INDICADOR

[nº de ações de capacitação e desenvolvimento realizadas que atingiram os resultados esperados/ nº total de ações de capacitação e desenvolvimento realizadas] X100

FINALIDADE DO INDICADOR

Auxiliar a verificação sistêmica da eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento disponíveis na Instituição.

Não há dados até o momento.

RESULTADO DO INDICADOR:

Trata-se de indicador para o acompanhamento do processo. Não há dados no momento.

ANÁLISE DE DADOS: Não há dados a apresentar, o indicador sofreu alteração e o novo procedimento da RAD-DGPES-040 foi implementado em todas as unidades incluídas no escopo da gestão por competências ainda nos meses de maio e junho. O envio subsequente pelas unidades dos planos de ação para capacitação e desenvolvimento dos servidores, que permite o acesso aos dados que alimentam o indicador, ocorrerá apenas no final do mês de julho.

AÇÕES GERENCIAIS: Enviar e-mail às unidades alertando sobre a necessidade de envio das cópias dos planos até o final do mês de julho.

INDICADOR

Taxa de implementação do processo de Gestão de Pessoas por Competências (GPC) -
medição trimestral

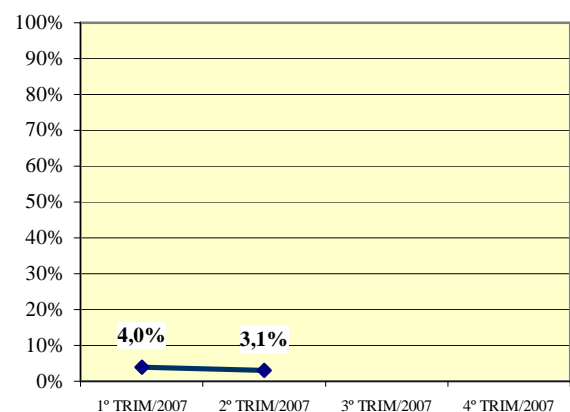
FÓRMULA DO INDICADOR

[Nº de servidores incluídos no GPC /
Nº total de servidores do PJERJ] X 100

FINALIDADE DO INDICADOR

Acompanhar a implementação do processo de gestão por competências estabelecido pela RAD 40 no PJERJ. O processo permite o cumprimento do item 6.2.2 da NBR ISO 9001:2000 pelas unidades administrativas e judiciárias.

TAXA DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO GPC



FONTE: SHF & DEDEP BD-GPC



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

RESULTADO DO INDICADOR: 3,1% (meta: 10% até dez/2007; 15% até dez/2008)

ANÁLISE DE DADOS: A queda do indicador apresentada ocorreu por dois motivos:

1º) A saída de algumas unidades da área judiciária do escopo do processo de certificação, onde a renovação anual do processo de evidenciamento de competências não ocorreu;

2º) Até 06/07/2007, data do levantamento do indicador, alguns formulários de evidenciamento enviados às unidades em maio e junho ainda não haviam retornado ao DEDEP e, é justamente o registro do evidenciamento no banco de dados que caracteriza a inclusão de um servidor no processo GPC.

O DEDEP não tem gerência sobre a inclusão/exclusão de unidades no escopo do processo de certificação, portanto com relação ao primeiro item apontado, o indicador poderá sofrer oscilações que, no momento, não podem ser evitadas.

AÇÕES GERENCIAIS: A possibilidade de incluirmos no processo GPC outras unidades que não estejam em certificação já tem sido utilizada para garantir o crescimento do indicador, a exemplo do mapeamento realizado na DGCON e no DGPES/DEAPS. No entanto, a expansão do processo GPC tem sido limitada pela falta de equipe disponível para a realização do trabalho de mapeamento e pela não implementação do sistema informatizado GCOMP, que dará o suporte fundamental à etapa de evidenciamento de competências, evitando inclusive a necessidade de envios dos formulários ao DEDEP pelas unidades.

Dessa forma, como principal ação gerencial, apontamos a continuidade do desenvolvimento do sistema GCOMP pela equipe DGTEC e a implementação do evidenciamento de competências via WEB no processo DGCON.

INDICADOR

Taxa de papéis profissionais com competências e requisitos mapeados

(área administrativa) -

medição semestral

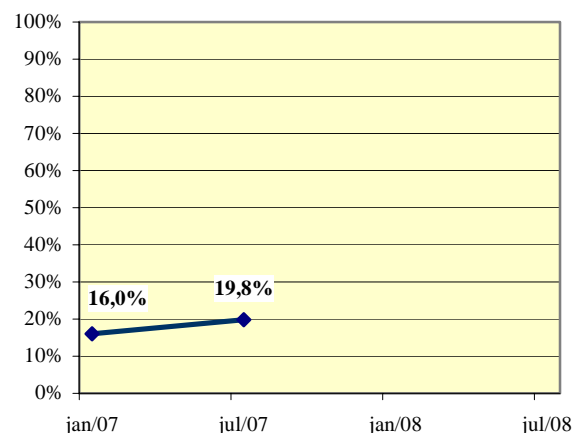
FÓRMULA DO INDICADOR

Quantidade de papéis profissionais de unidades administrativas com competências e requisitos mapeados / total de papéis profissionais a mapear na área administrativa (planejado) x 100

FINALIDADE DO INDICADOR

Acompanhar o avanço do trabalho de mapeamento dos papéis profissionais do PJERJ na área administrativa.

**TAXA DE PAPÉIS PROFISSIONAIS MAPEADOS -
ÁREA ADMINISTRATIVA**



**FONTE: DEDEP BD-GPC & PLANILHA ESTIMATIVA DE
PAPÉIS PROFISSIONAIS**



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

RESULTADO DO INDICADOR: 19,8% (173 mapeados / 873 – estimado-)
Meta: 100% até final de 2008

ANÁLISE DE DADOS: O indicador foi criado no início do corrente ano e ainda não é possível fazer afirmações a respeito de sua linha de tendência. O crescimento ocorreu em função do mapeamento de papéis profissionais realizados no DGPES/DEAPS.

AÇÕES GERENCIAIS: Revisar a RAD-DGPES-041, incorporando o formulário de descrição de atividades e estabelecer cronograma de mapeamento com todas as unidades administrativas do PJERJ que ainda não possuem Matriz de Competências (com início em dezembro/2007-conforme plano de ação de objetivo estratégico).

INDICADOR

Taxa de papéis profissionais com competências e requisitos mapeados (área judiciária) -
medição semestral

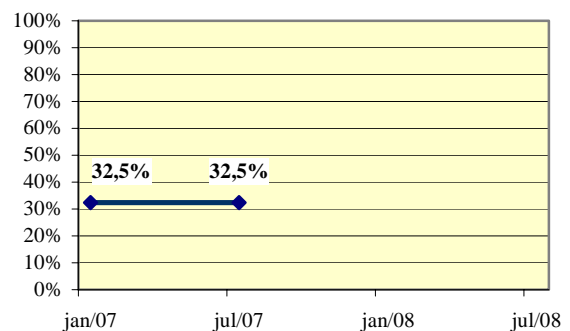
FÓRMULA DO INDICADOR

Quantidade de papéis profissionais de unidades judiciárias com competências e requisitos mapeados / total de papéis profissionais a mapear na área judiciária (planejado) x 100

FINALIDADE DO INDICADOR

Acompanhar o avanço do trabalho de mapeamento dos papéis profissionais do PJERJ na área judiciária.

TAXA DE PAPÉIS PROFISSIONAIS MAPEADOS (ÁREA JURISDICIONAL)



FONTE: DEDEP BD-GPC & PLANILHA ESTIMATIVA DE PAPÉIS PROFISSIONAIS

RESULTADO DO INDICADOR: 32,5% (38 mapeados / 117 – estimado-)
Meta: 100% até final de 2008

ANÁLISE DE DADOS: O indicador foi criado no início do corrente ano e não sofreu alterações, visto que as novas unidades da área jurisdicional incluídas no escopo da certificação foram de mesma atribuição das anteriormente mapeadas, ou seja, não foi necessário no 1º semestre de 2007 realizar novos mapeamentos na área judiciária.

AÇÕES GERENCIAIS: Revisar a RAD-DGPES-041, incorporando o formulário de descrição de atividades e estabelecer cronograma de mapeamento com representantes dos papéis profissionais da área judiciária ainda não mapeados (com início em dezembro/2007-conforme plano de ação de objetivo estratégico).




RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

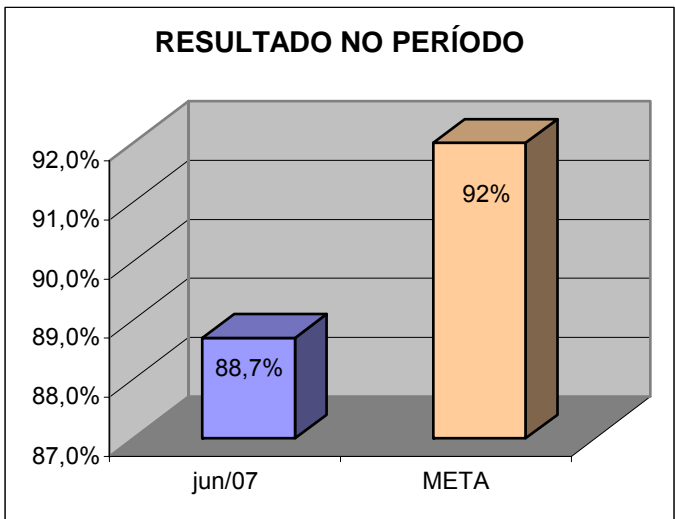
3.2.2 Escola de Administração Judiciária (DGPES/ESAJ)

<p>INDICADOR</p> <p>Índice de percepção de excelência do participante em ações de capacitação determinadas – medição mensal</p>	<table border="1"><caption>Gráfico de Tendência</caption><thead><tr><th>Mês</th><th>Índice</th></tr></thead><tbody><tr><td>Jan/07</td><td>73,05</td></tr><tr><td>fev/07</td><td>70,31</td></tr><tr><td>mar/07</td><td>62,82</td></tr><tr><td>abr/07</td><td>68,11</td></tr><tr><td>mai/07</td><td>69,19</td></tr><tr><td>jun/07</td><td>67,30</td></tr></tbody></table>	Mês	Índice	Jan/07	73,05	fev/07	70,31	mar/07	62,82	abr/07	68,11	mai/07	69,19	jun/07	67,30
Mês		Índice													
Jan/07		73,05													
fev/07	70,31														
mar/07	62,82														
abr/07	68,11														
mai/07	69,19														
jun/07	67,30														
<p>FÓRMULA DO INDICADOR</p> <p>$\left[\frac{\sum \text{do percentual médio dos conceitos ÓTIMO apurados por turma}}{\text{(n.º total de turmas computadas no mês)}} \right]$</p>															
<p>FINALIDADE DO INDICADOR</p> <p>Aumentar a percepção de excelência dos participantes de ações de capacitação determinadas.</p>															
<p>RESULTADO DO INDICADOR: A meta de 61%, estipulada para 2006, foi alterada para 62% em 2007. Considerando que a meta foi superada em mais de 7 pontos percentuais em quatro meses do ano, decidiu-se aumentá-la para 70% a partir de junho.</p>															
<p>ANÁLISE DE DADOS: Mesmo com a superação da meta nos 5 primeiros meses do ano, verificou-se uma tendência de queda. Analisando os quatro grupos de quesitos que compõem o índice, constatou-se que os grupos "Atuação do instrutor" e "Material didático" apresentam queda, contribuindo para o comportamento descendente da linha de tendência.</p>															
<p>AÇÕES GERENCIAIS:</p> <ul style="list-style-type: none">Definidas metas de desempenho para cada um dos grupos de quesitos (Atuação do instrutor – 86%, Objetivo e aplicabilidade – 64%; Material didático – 65%; Organização e infra-estrutura – 65%).Promover reuniões com os professores para informar sobre a meta relacionada à atuação deles e conscientizá-los sobre a contribuição que podem dar para o desempenho geral da Escola.															

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

3.2.3 Departamento de Administração de Pessoal (DGPES/DEAPS)

<u>INDICADOR</u> TMP – Tempo Médio de Processamento – medição mensal	Não há dados até o momento.
<u>FÓRMULA DO INDICADOR</u> Tcp / Tpa, onde Tcp = somatório, em dias, dos ciclos processuais de todos os feitos administrativos solucionados pelo DEAPS, apurados pela operação “data de saída menos data de entrada” e Tpa = quantidade de feitos administrativos solucionados pelo DEAPS.	
<u>FINALIDADE DO INDICADOR</u> Demonstrar a duração média do processamento de demandas a cargo do DEAPS, fornecendo subsídios para a adoção de medidas que visem ao incremento da celeridade processual.	
RESULTADO DO INDICADOR: Não há dados até o momento.	
ANÁLISE DE DADOS: Não há dados até o momento.	
AÇÕES GERENCIAIS: Iniciar a mediação do indicador, a partir do 2º semestre.	

<u>INDICADOR</u> SUC – Satisfação do Usuário da CEAPE – medição mensal	RESULTADO NO PERÍODO  <p>The chart displays two 3D bars. The first bar, labeled 'jun/07', is blue and reaches the 88.7% mark on the y-axis. The second bar, labeled 'META', is orange and reaches the 92% mark. The y-axis ranges from 87.0% to 92.0% in 1.0% increments.</p>
<u>FÓRMULA DO INDICADOR</u> (Qob / Qtq) x 100, onde Qob = quantidade de graus bom e ótimo atribuídos ao atendimento ao CEAPE e Qtq = quantidade total de questionários respondidos.	
<u>FINALIDADE DO INDICADOR</u> Medir a percepção do usuário da CEAPE, em relação ao serviço prestado com vistas a sua melhoria.	
FONTE: DEAPS – PLANILHA SUC	



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

RESULTADO DO INDICADOR: 88,7% Meta: 92%.

ANÁLISE DE DADOS: Analisando-se o indicador obtido no mês de junho, pode-se classificar sua performance como muito boa; entretanto, será necessário aguardar uma série histórica para que se possa avaliar a consistência dos resultados.

AÇÕES GERENCIAIS: Os dados referentes ao indicador são coletados e tabulados, mensalmente, pelo DEAPS, de acordo com os dados contidos nos questionários de pesquisa de satisfação preenchidos pelos servidores atendidos na CEAPE e são utilizados para orientar a melhoria do atendimento prestado pela unidade.

<p><u>INDICADOR</u> EAP – Evolução dos Atendimentos Pessoais – medição mensal</p>	<p>EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS PESSOAIS</p> <table border="1"><thead><tr><th>Mês</th><th>Atendimentos</th></tr></thead><tbody><tr><td>ABRIL</td><td>1023</td></tr><tr><td>MAIO (83%)</td><td>1873</td></tr><tr><td>JUNHO (51%)</td><td>2835</td></tr></tbody></table>	Mês	Atendimentos	ABRIL	1023	MAIO (83%)	1873	JUNHO (51%)	2835
Mês		Atendimentos							
ABRIL		1023							
MAIO (83%)	1873								
JUNHO (51%)	2835								
<p><u>FÓRMULA DO INDICADOR</u> (Qapm / Qmpa) - 1, onde Qapm = quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês e Qmpa = quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês anterior.</p>									
<p><u>FINALIDADE DO INDICADOR</u> Demonstrar a evolução percentual quantitativa dos atendimentos prestados pela CEAPE, pessoalmente</p>									
<p>RESULTADO DO INDICADOR: 51%.</p>									
<p>ANÁLISE DE DADOS: Observa-se um aumento nos atendimentos, a partir de abril, devido à prestação de informações a respeito do convênio Sind-Justiça/Unimed.</p>									
<p>AÇÕES GERENCIAIS: Os dados relativos ao volume de atendimentos pessoais da CEAPE são utilizados pelo DEAPS e pela DGPES para nortear ações que resultem em melhor atendimento das demandas dos servidores.</p>									



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

INDICADOR

EVA – Evolução dos Atendimentos Telefônicos – medição mensal

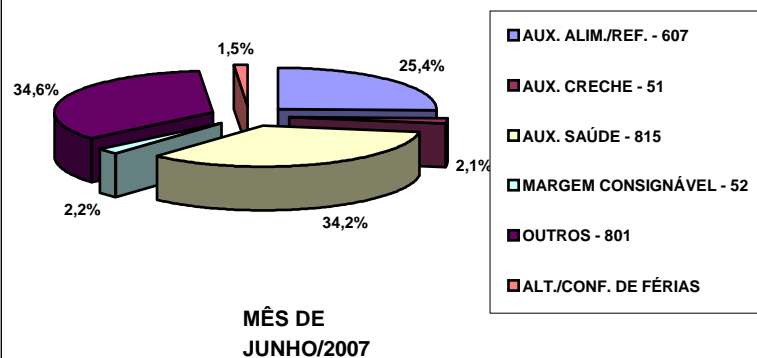
FÓRMULA DO INDICADOR

$(Q_{pm} / Q_{mpa}) - 1$, onde Q_{pm} = quantidade de atendimentos telefônicos prestados no mês e Q_{mpa} = quantidade de atendimentos telefônicos prestados no mês anterior.

FINALIDADE DO INDICADOR

Demonstrar a evolução percentual quantitativa e qualitativa dos atendimentos prestados pela CEAPE.

COMPOSIÇÃO DOS ATENDIMENTOS TELEFÔNICOS, POR ASSUNTO



MÊS DE JUNHO/2007

FONTE: DEAPS PLANILHA EVA

RESULTADO DO INDICADOR: Não há dados para comparação até o momento.

ANÁLISE DE DADOS: A medição do indicador iniciou-se em junho de 2007. Observa-se grande concentração nos atendimentos relativos a auxílio-saúde e auxílio-alimentação, devido à prestação de informações a respeito do convênio Sind-Justiça/Unimed e da opção pelo auxílio-alimentação.

AÇÕES GERENCIAIS: Os dados relativos ao volume de atendimentos telefônicos da CEAPE são utilizados pelo DEAPS e pela DGPES para nortear ações que resultem em melhor atendimento das demandas dos servidores.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	1º Semestre 2007	10/07/2007

3.2.4 Departamento de Saúde (DGPES/DESAU)

<p>INDICADOR</p> <p>Evolução dos atendimentos globais assistenciais de Saúde – medição semestral</p>	<p>EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS</p> <table border="1"><thead><tr><th>Semestre</th><th>Atendimentos</th></tr></thead><tbody><tr><td>1º Sem 2006</td><td>23.688</td></tr><tr><td>2º Sem 2006</td><td>21.154</td></tr><tr><td>1º Sem 2007</td><td>21.601</td></tr></tbody></table>	Semestre	Atendimentos	1º Sem 2006	23.688	2º Sem 2006	21.154	1º Sem 2007	21.601
Semestre		Atendimentos							
1º Sem 2006		23.688							
2º Sem 2006	21.154								
1º Sem 2007	21.601								
<p>FÓRMULA DO INDICADOR</p> <p>(Total de atendimentos no ano atual – ano anterior) / ano anterior) x 100</p>									
<p>FINALIDADE DO INDICADOR</p> <p>Avaliar o quantitativo geral de atendimentos assistenciais prestados pelo DESAU</p>									
<p>RESULTADO DO INDICADOR: A medição relativa ao primeiro semestre de 2007 registra o número de 21.601 atendimentos.</p>									
<p>ANÁLISE DE DADOS: Os números obtidos mostram variação não significativa em relação aos semestres comparados, refletindo o pequeno impacto das recentes ações desenvolvidas com a redução do atendimento dirigido a terceirizados.</p>									
<p>AÇÕES GERENCIAIS: Desenvolver novas estratégias, em parceria com a Alta Administração, a fim de diminuir o impacto dos atendimentos assistenciais e priorizar as ações periciais e de medicina ocupacional, estes ainda muito aquém do desejável.</p>									

<p>INDICADOR</p> <p>Taxa de variação dos atendimentos médicos e de enfermagem aos servidores e magistrados – medição semestral</p>	<p>EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS</p> <table border="1"><thead><tr><th>Semestre</th><th>Atendimentos Totais (%)</th><th>Atendimentos (%) a servidores e magistrados</th></tr></thead><tbody><tr><td>1º Sem 2006</td><td>100%</td><td>35,90%</td></tr><tr><td>2º Sem 2006</td><td>100%</td><td>64,48%</td></tr><tr><td>1º Sem 2007</td><td>100%</td><td>67,24%</td></tr></tbody></table>	Semestre	Atendimentos Totais (%)	Atendimentos (%) a servidores e magistrados	1º Sem 2006	100%	35,90%	2º Sem 2006	100%	64,48%	1º Sem 2007	100%	67,24%
Semestre		Atendimentos Totais (%)	Atendimentos (%) a servidores e magistrados										
1º Sem 2006		100%	35,90%										
2º Sem 2006	100%	64,48%											
1º Sem 2007	100%	67,24%											
<p>FÓRMULA DO INDICADOR</p> <p>$[(N^{\circ} \text{ de atendimentos a servidores e magistrados} \times 100) / N^{\circ} \text{ total de atendimentos}]$</p>													
<p>FINALIDADE DO INDICADOR</p> <p>Avaliar a força de trabalho assistencial do DESAU destinada a servidores e magistrados do PJERJ</p>													
<p>RESULTADO DO INDICADOR: 67,24%.</p>													



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão de
Pessoas

Período:

1º Semestre 2007

Emissão:

10/07/2007

ANÁLISE DE DADOS: Esse indicador é revestido de máxima importância porque afere a força de trabalho assistencial destinada aos diferentes usuários do DESAU. As medidas adotadas no primeiro trimestre de 2006, restritivas quanto à emissão de atestados a terceirizados do PJERJ, trouxeram resultados progressivos em relação à atividade prioritária do DESAU: prestar atendimentos preferencialmente à população de servidores e magistrados do PJERJ. No entanto, nossos indicadores demonstram que 55,7% dos atendimentos emergenciais foram prestados a não servidores. Quando estudadas as remoções hospitalares, vislumbra-se que 69,2% foram dirigidas a não servidores.

AÇÕES GERENCIAIS: Iniciar estudo dos contratos de terceirização, em conjunto com a DGLOG, visando a obedecer às normas do Ministério do Trabalho, incluindo a responsabilidade das empresas contratantes em relação aos atendimentos de saúde de seus contratados.

INDICADOR

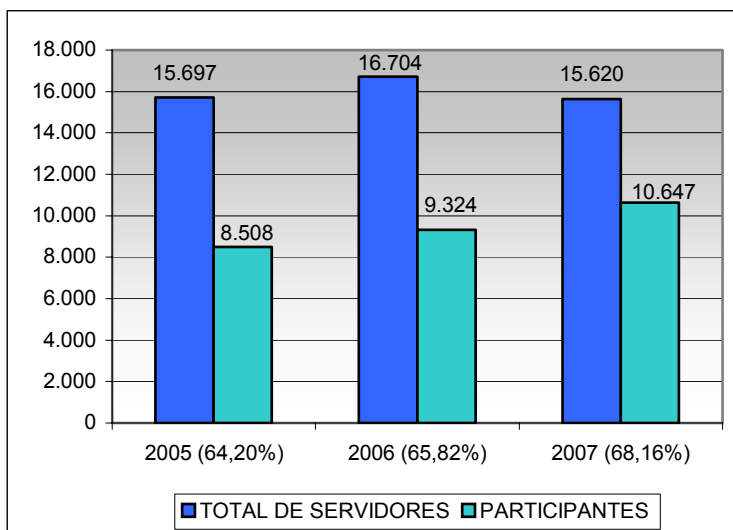
Taxa de participação dos servidores na Campanha de Vacinação contra Gripe - medição anual

FÓRMULA DO INDICADOR

$[(\text{Número de servidores vacinados} \times 100) / \text{número total de servidores}]$

FINALIDADE DO INDICADOR

Avaliar a adesão de servidores à campanha de vacinação



FONTE:SDS

RESULTADO DO INDICADOR: 68,16%.

ANÁLISE DE DADOS: A Campanha vem, ano a ano, mantendo e até aumentando a taxa de adesão por parte dos servidores do PJERJ. A análise referente à campanha de 2007 está prejudicada uma vez que, devido à realização tardia do evento, notou-se tendência a menor adesão, tendo sido, na última semana, oferecida vacinação aos terceirizados.

AÇÕES GERENCIAIS: Discutir, junto à Administração Superior, recursos que facilitem a tramitação do processo para aquisição do gesto vacinal, assim como avaliar a imunização para a força de trabalho terceirizada do PJERJ.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão de
Pessoas

Período:

1º Semestre 2007

Emissão:

10/07/2007

INDICADOR

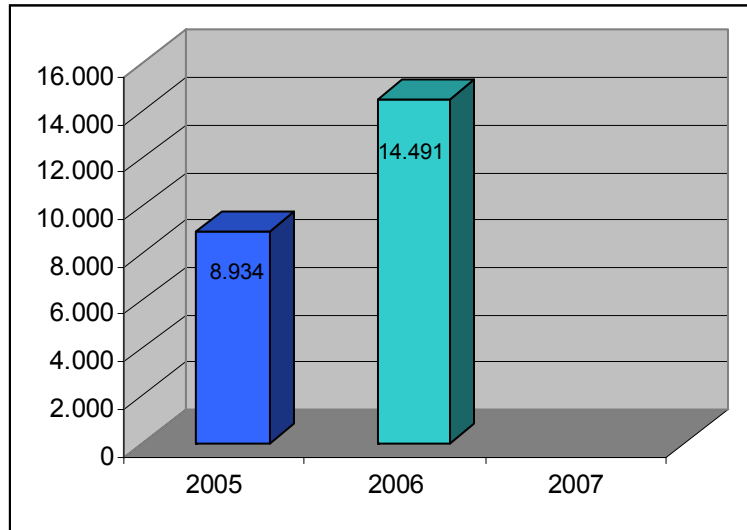
Número de participações totais na Semana de Saúde - medição anual

FÓRMULA DO INDICADOR

Σ Global de participações registradas na ginástica laboral e nos estandes da Semana de Saúde

FINALIDADE DO INDICADOR

Avaliar a adesão dos Servidores à Semana de Saúde



FONTE:SDS

RESULTADO DO INDICADOR: Sem informações, no momento.

ANÁLISE DE DADOS: Dados não disponíveis. A Semana de Saúde é realizada anualmente, em novembro. O gráfico acima refere-se ao total de participações (mais de uma por pessoa), estabelecendo o comparativo entre os anos de 2005 e 2006.

AÇÕES GERENCIAIS: Evento programado para novembro de 2007. Em 2006 foram utilizados, pela primeira vez, recursos informatizados nos estandes, que permitiram a obtenção de dados referentes ao total de participantes.

INDICADOR

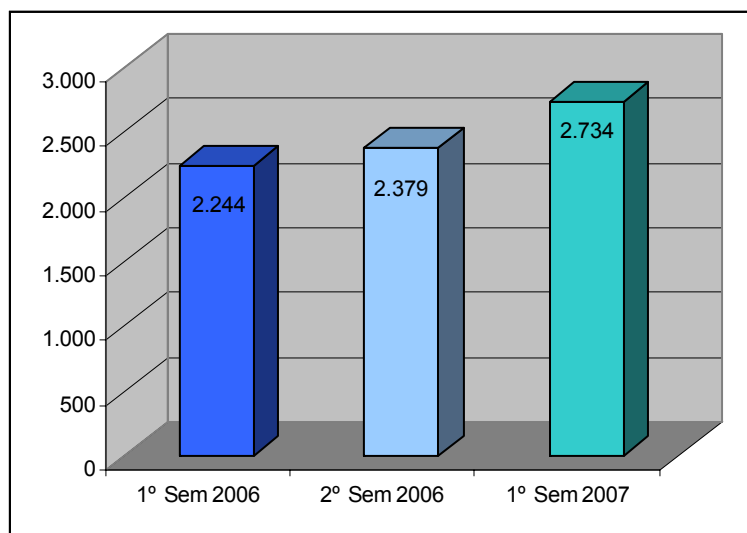
Total de atendimentos periciais por semestre – medição semestral

FÓRMULA DO INDICADOR

Número de atividades periciais realizadas por semestre.

FINALIDADE DO INDICADOR

Acompanhar a demanda por atividades periciais dirigidas ao DESAU.



FONTE: SDS

RESULTADO DO INDICADOR: 2.734 atendimentos.

ANÁLISE DE DADOS: Continuamos observando aumento progressivo nas atividades periciais desenvolvidas: 22%, quando comparados os registros atuais às atividades periciais ocorridas no primeiro semestre de 2006. Ratifica-se a necessidade de descentralização dos



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão de
Pessoas

Período:

1º Semestre 2007

Emissão:

10/07/2007

recursos periciais, a fim de prover de agilidade e eficiência a Instituição, assim como oferecer qualidade e conforto ao usuário.

AÇÕES GERENCIAIS: Manter disponíveis à Administração Superior os indicadores referentes às atividades periciais, com o objetivo de embasar as necessárias melhorias de recursos em recursos humanos e geográficos para esta atividade.

INDICADOR

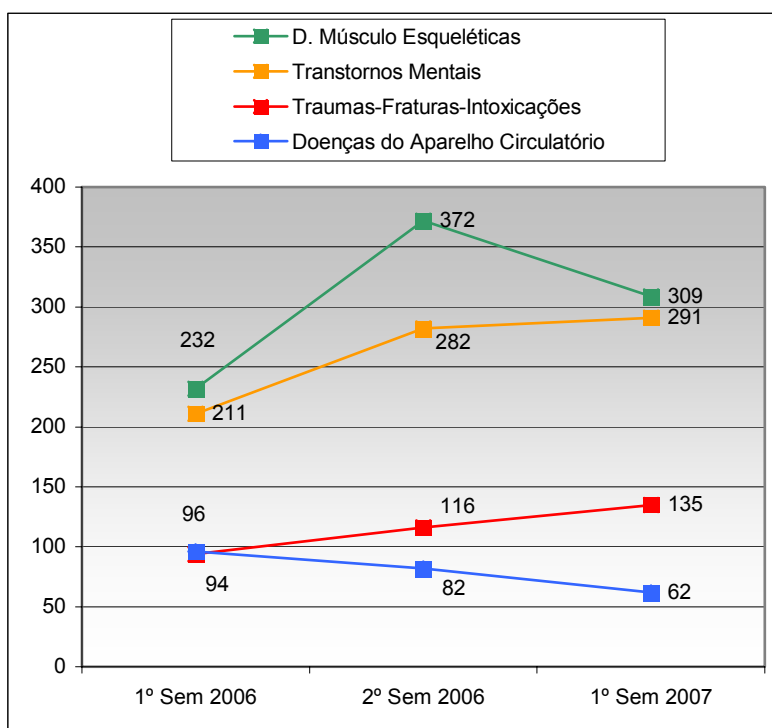
Taxa de incidência das doenças que mais freqüentemente causam afastamento laboral – medição semestral

FÓRMULA DO INDICADOR

Número de licenças concedidas por grupo de doenças codificadas.

FINALIDADE DO INDICADOR

Acompanhar os motivos mais freqüentes de licenças médicas e sua variação ao longo do tempo (excluídas as licenças para acompanhamento de pessoa da família, licença gestante e aleitamento).



FONTE: SDS

RESULTADO DO INDICADOR: Doenças Músculo-Esqueléticas: 309; Transtornos Mentais: 291; Traumas-Fraturas-Intoxicações: 135 e Doenças do Aparelho Circulatório: 62.

ANÁLISE DE DADOS: Há anos, desde que o Departamento de Saúde estuda a taxa de incidência - por motivos - das licenças médicas, as doenças músculo-esqueléticas e os transtornos mentais respondem pelas duas causas mais freqüentes de afastamento do servidor. Com a implantação do SDS, foi possível corroborar estes dados e até estudar os principais sub-grupos de cada entidade nosológica. A análise da variação ao longo dos três últimos semestres confirma a tendência prevista. O terceiro e quarto motivos de licenças médicas são os traumatismos e as doenças do aparelho circulatório, com incidência significativamente menor em relação aos dois primeiros.

AÇÕES GERENCIAIS: A análise das licenças médicas deve ser direcionada não apenas para as taxas de freqüência das doenças que afastam o servidor, mas também para o impacto, isto é, os dias de afastamento que ocasionam. Estes dois indicadores, analisados em conjunto, permitem traçar ações de saúde destinadas à prevenção e orientação da população afetada. Para a população do PJERJ são prioritárias ações de saúde preventiva, sobretudo na área de ergonomia, conforme já detalhadamente apresentado.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão de
Pessoas

Período:

1º Semestre 2007

Emissão:

10/07/2007

INDICADOR

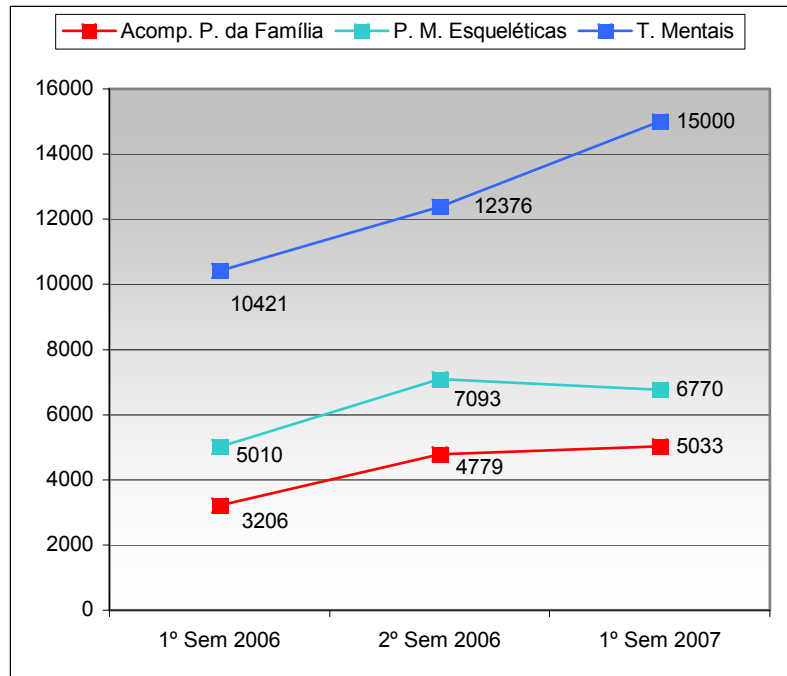
Número de dias de afastamento por licença por semestre – medição semestral

FÓRMULA DO INDICADOR

Número total de dias de afastamento por motivo a cada semestre

FINALIDADE DO INDICADOR

Comparar o impacto do absenteísmo gerado por licenças (para o próprio ou acompanhamento de pessoa da família) com os motivos mais freqüentes de licença




FONTE: SDS

RESULTADO DO INDICADOR: Acompanhamento de Pessoa da Família: 5033; P. M. Esqueléticas: 6770 e Transtornos Mentais: 15000.

ANÁLISE DE DADOS: Estudados globalmente os dados, verificamos que, semestre a semestre, houve aumento nos dias de afastamento para cada motivo de licenciamento. Isto reflete a crescente demanda por atividades periciais encaminhadas ao DESAU, já demonstradas no gráfico "EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS PERICIAIS GLOBAIS". Em relação ao impacto propriamente dito, os transtornos mentais são, de longe, os agravos que mais afastam o servidor do labor, o que é fácil de correlacionar com a complexidade e cronicidade das doenças psiquiátricas. Por outro lado, se em freqüência as doenças músculo-esqueléticas ocupam o primeiro lugar como causa de afastamento do trabalho, o impacto medido em dias é consideravelmente menor (inferior a 50% dos transtornos mentais). Ressalte-se a importância das licenças para acompanhamento de pessoa da família, que afastam o servidor de suas atividades em proporção significativa.

AÇÕES GERENCIAIS: A análise destes indicadores refere-se ao quantitativo de licenças concedidas pelo Departamento de Saúde, o que significa que há volume (não aferido) de licenças concedidas pelos Juízes dos NUR que não são consideradas em nossa análise estatística. A licença para acompanhamento de pessoa da família deve ser avaliada não apenas em relação ao número absoluto (taxa de freqüência) ou impacto em dias não trabalhados. Deve ser correlacionada também ao quantitativo de servidores do sexo feminino e faixa etária dos mesmos, já que retrata fortemente a ausência da mulher para acompanhamento de filhos e/ou dependentes necessitados. Há, portanto, indicação de acompanhamento evolutivo para melhor estudo.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

4 GESTÃO DOS RECURSOS

4.1 Situação do Quadro de Pessoal

- Quadro de Pessoal

Unidade	Servidor	Estagiário	Terceirizado	Total Geral
DEDEP	30	-	30	60
ESAJ	23	06	09	38
DEAPS	70	--	11	81
DESAU	51	01	18	70
ASPES	04	-	04	08
GBPES	10	-	11	21
Total	188	07	83	278


- Capacitação

DEDEP

Em 2007 cinco servidoras concluíram o curso de pós-graduação lato sensu em gestão de pessoas e uma servidora iniciou o curso de pós-graduação da Universidade Federal Fluminense (UFF/ADM - MBA em Gestão de RH). Cabe ressaltar que o investimento das servidoras foi pessoal.

A servidora responsável pela chefia do Serviço de Ambientação e Adaptação de pessoas realizou o curso de Introdução à Técnica de Escrita e Leitura em Braille e está cursando o 2º período do Curso de LIBRAS, com término previsto para 2º semestre de 2008.

Pela especificidade dos temas tratados pelo departamento, consideramos fundamental a realização de capacitações específicas para a equipe e/ou participação em congressos/palestras sobre os seguintes temas: gestão de pessoas por competências; recrutamento e seleção; pesquisa de clima e cultura; integração organizacional; acessibilidade; desenvolvimento de pessoas.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

ESAJ

Foram feitos, nos meses de maio e junho, os evidenciamentos de competências e definidos os planos para o desenvolvimento profissional dos funcionários da ESAJ, bem como os planos de treinamento para terceirizados e colaboradores, nos termos previstos na nova versão da RAD-DGPES-040.


DEAPS

Durante o 1º semestre de 2007, o DEAPS iniciou, em conjunto com o DEDEP, a implantação do Sistema GPC – Gestão por Competência, com vistas ao evidenciamento das habilidades de seu pessoal e, conseqüentemente, das lacunas de capacitação. O trabalho encontra-se em fase de conclusão e resultará num programa de capacitação individualizado e customizado para as necessidades das unidades e de seus colaboradores.

DESAU

Considerando-se a especificidade e singularidade dos profissionais de saúde no contexto organizacional, a atualização profissional deu-se, na maioria dos casos, pela participação em congressos, simpósios e similares, por iniciativa, estímulo e custeio individuais. Exceção digna de nota foi a participação de 5 servidores da área de saúde (médico, enfermeiro, assistente social, psicólogo e cirurgião dentista) no 1º CONGRESSO BRASILEIRO DE UNIDADES DE SAÚDE DO PODER JUDICIÁRIO, realizado em Brasília no mês de maio, integralmente custeada pela Egrégia Presidência desta Corte.

Os servidores administrativos freqüentaram os cursos oferecidos pela ESAJ, inclusive as atividades referentes ao Sistema SIGA, curso de indicadores operacionais e gerenciais aos RD.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação

- Sistemas

DEDEP

Em fase de implementação, o sistema GCOMP será testado na DGCON, em outubro de 2007, durante a realização do evidenciamento de competências. Sua validação permitirá a ampliação de sua implementação para todo o quadro de pessoal do PJERJ no ano de 2008.

Foram realizadas melhorias no sistema JUI – UN, para o gerenciamento dos estagiários participantes do Programa de Estágio do Tribunal de Justiça, encontrando-se em estudos por parte da DGTEC o lançamento da frequência dos estagiários através deste Sistema. Foram feitas atualizações no sistema SisConciliador, para gerenciamento dos Conciliadores.

ESAJ

O Sistema de Controle de Cursos da ESAJ (SCC), desenvolvido pela DGTEC, vem sendo atualizado para atendimento das necessidades decorrentes da implementação de melhorias contínuas do Sistema Integrado de Gestão da Escola (SIGA-ESAJ).


DEAPS

Os sistemas de cadastro e de folha de pagamento precisam ser integrados, no sentido do aperfeiçoamento dos controles de pessoal. O Sistema de Gestão de Pessoas – GPES, desenvolvido pela DGTEC, ora em fase de implantação, deverá solucionar essa carência.

DESAU

O desenvolvimento do SDS (SISTEMA DO DEPARTAMENTO DE SAÚDE) possibilita, conforme já apresentado em relatórios anteriores:

- 1- o registro numérico de clientes que comparecem diariamente ao DESAU;
- 2- especificação dos procedimentos de enfermagem realizados;
- 3- controle de estoque de enfermagem (medicamentos e materiais médico-hospitalares);

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: <p style="text-align: center;">DGPES</p>	Proposto por: <p style="text-align: center;">DGPES/GBPES</p>	Aprovado por: <p style="text-align: center;">Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</p>	Período: <p style="text-align: center;">1º Semestre 2007</p>

4- especificação dos procedimentos realizados pelo Serviço Social;

5- especificação e registro dos procedimentos periciais;

6- registro on line de licenças médicas (B.I.M.);

7- emissão de BIM para servidores do PJERJ;

8- emissão de laudos e conclusões periciais;

9- relatórios diversos.

- Equipamentos

DEDEP

O número de computadores atende atualmente a necessidade do DEDEP. No entanto, novas necessidades serão geradas a partir da chegada dos serventuários do processo seletivo – DGPES.

ESAJ


Foram substituídos 12 computadores Positivo por máquinas IBM com processador Pentium D de 3,2 Ghz.

DEAPS

Os equipamentos de informática utilizados no DEAPS satisfazem plenamente às necessidades do serviço. Eventuais necessidades de ajuste são prontamente analisadas e atendidas pela DGTEC.

DESAU

Há necessidade de substituição de alguns microcomputadores e impressoras, defasados pelo tempo de utilização, assim como de complementação de recursos de *hardware*, necessários à agilização dos processos de trabalho.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-estrutura

- Instalações

DEDEP

O DEDEP considerou as instalações adequadas.

ESAJ

- Prosseguiu o tratamento acústico das salas de aula e laboratórios de Informática com o início do isolamento dos tetos.
- Iniciada a instalação de equipamentos de refrigeração de individuais (*split*) nas salas de aula e laboratórios.
- A reforma geral das salas de aula, com alteração do layout, está prevista para o segundo semestre de 2007.


DEAPS

As instalações do DEAPS foram remodeladas durante o ano de 2006, mediante simples remanejamento de divisórias, proporcionando maior espaço físico para a condução dos serviços, inclusive com a instalação do Call Center e do espaço para atendimento ao idoso. Nada obstante, a Divisão de Pessoal da Magistratura e a Central de Atendimento de Pessoal – CEAPE ainda carecem de ambientes maiores e mais apropriados para o desenvolvimento de suas respectivas atividades.

DESAU

As instalações dos consultórios médicos e área destinada a atendimentos emergenciais são consideradas satisfatórias. Há necessidade de instalação do segundo gabinete odontológico, já tendo sido disponibilizada área física contígua ao DESAU.

Ratificamos a necessidade de melhorias apresentadas no relatório anterior: balcão da recepção; confecção de armários sob medida para guarda de material médico-hospitalar e odontológico, e, principalmente, melhorias estruturais para atendimento a exigências da

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

Agência de Vigilância Sanitária (relatórios específicos já encaminhados), sem o que não receberemos a permissão de funcionamento anual.

- **Materiais de Consumo**

DEDEP

O DEDEP considerou os materiais de consumo adequados.

ESAJ

A ESAJ considerou os materiais de consumo adequados ao uso, exceto os marcadores de quadro branco que ressecam rapidamente e mancham os quadros.

DEAPS

Os materiais fornecidos pelo DEPAM têm atendido às necessidades do serviço, tanto em quantidade quanto em qualidade.

DESAU


Conforme apresentado em relatório anterior, vivenciamos em 2006 enormes dificuldades para aquisição de materiais de consumo, tanto médico hospitalares quanto odontológicos. A título de exemplo, quase a totalidade dos bens de consumo adquiridos em 2006, o foram através de processos emergenciais ou adiantamentos. Um processo desta natureza iniciado em abril de 2005 veio a ser licitado em dezembro de 2006, tendo contemplado menos de 10% dos itens solicitados. No decorrer de 2006, os insumos de consumo têm sido igualmente adquiridos por adiantamentos.

Há necessidade, portanto, de desencadeamento de mecanismos administrativos que contemplem com agilidade as necessidades de reposição de material de consumo, para que não estejam prejudicados nossos compromissos de atendimento aos pacientes.

- **Materiais Permanentes**

DEDEP

O DEDEP considerou os materiais permanentes adequados.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

ESAJ

A ESAJ considerou os materiais permanentes adequados ao uso.

DEAPS

Os materiais fornecidos pelo DEPAM têm atendido às necessidades do serviço, tanto em quantidade quanto em qualidade, com exceção para o mobiliário do DEAPS, que carece de modernização, com a substituição das mesas tradicionais por estações de trabalho.

DESAU

Ratificamos a necessidade de aquisição de aparelhos médico-hospitalares para substituição de modelos obsoletos e complementação dos atendimentos a urgências e emergências médicas, já solicitados através de processos iniciados no 1º trimestre de 2006.

- Segurança

DEDEP

O DEDEP considerou a segurança adequada.

ESAJ


Não há observações com relação às condições de segurança.

DEAPS

Durante o semestre, não foram registradas, no DEAPS, ocorrências relacionadas à segurança.

DESAU

O DESAU considera adequada a segurança institucional oferecida.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

4.4 Documentação e Informação (RAD e Registro)


Proposição	RAD no prazo	RAD com cancelamento planejado	RAD fora do prazo	Total Geral
DEDEP	03	-	--	03
ESAJ	09	-	01	10
DEAPS	02	08	18	28
DESAU	-	-	-	-
ASPES	-	-	-	-
GBPES	-	-	-	-
Total	14	08	19	41

O quadro anterior relata a situação do sistema normativo da DGPES. Das 41 RAD do acervo, 14 estão no prazo, 08 tem o cancelamento planejado (há vínculo com a revisão de outra RAD) e 19 estão fora do prazo e necessitam de revisão. Foi elaborado um cronograma de revisão para controle do Sistema, que deverá ser reajustado, tendo em vista que o atraso no processo de revisão de deu em decorrência da implementação de novas práticas de gestão, inclusive com a delegação de atribuições, a fim de agilizar os procedimentos. As RAD prioritárias (apoio ao processo de certificação) estão dentro do prazo. A ESAJ necessita revisar a RAD-DGPES-006 Participação em Cursos Externos, que se encontra fora do escopo do processo de certificação. O DEAPS deverá revisar as RADs, com base na Portaria 02/2007. O plano de revisão deverá ser executado e acompanhado sistematicamente, a fim de manter o sistema normativo regular.

4.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades

DEDEP

Gerenciamento dos convênios realizados entre o Tribunal de Justiça e o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) e o Camp-Mangueira.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

ESAJ

Prorrogado o contrato n.º 003/468/2004 com a Fundação Escola de Serviço Público do Estado do Rio de Janeiro (FESP).

- Objeto: “Prestar serviço de capacitação e desenvolvimento nas áreas técnico-administrativa e de informática.
- Prazo de vigência da prorrogação: 17/06/2007 a 16/06/2008.
- Valor: R\$ 1.142.892,19.
- Existe possibilidade de nova prorrogação.

DEAPS

O DEAPS, por suas unidades organizacionais, fiscaliza os seguintes contratos:

- Visa Vale (auxílio-refeição);
- Minolta (copiadora de documentos);
- Atlanticont (impressora e envelopadora de contracheques).

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

DESAU


Contrato de Pessoal da Área de Saúde (Técnico de Enfermagem, Auxiliar Administrativo na Área de Saúde, Ajudante Administrativo na Área de Saúde, Auxiliar de Gabinete Odontológico). Empresa Nova Rio. Fiscal: Dra. Lucila Perrotta.

Contrato de Manutenção de Equipamento Hospitalar. Empresa STARMED LTDA. Fiscal: Enfermeira Denise Messer.

4.6 Atividades Complementares

DEDEP

Em conformidade com o modelo de Gestão por Competências, o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas promoveu processos seletivos internos, selecionando servidores

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

com o perfil de competência compatível com as atribuições a serem exercidas na Diretoria Geral de Gestão de Pessoas e na Diretoria Geral de Desenvolvimento Institucional.

Atualmente, encontra-se em execução processo seletivo interno objetivando a formação de Cadastro Reserva para composição do quadro de pessoal da Diretoria Geral de Planejamento, Coordenação e Finanças.

Encaminhado à DGDIN o RACAP-DGDIN-001/05, com a implementação das ações propostas, para verificação da eficácia das ações corretivas executadas.

Com relação ao Projeto Acessibilidade podemos destacar a realização de entrevistas com 59 servidores com deficiência e visitas aos Fóruns de Jacarepaguá, Barra, Santa Cruz e Campo Grande. Ocorreu, ainda, o comparecimento aos seguintes eventos: Estatuto da Pessoa com Deficiência: avanço ou retrocesso? – organizado OAB/IBDD; Encontro Integrado sobre Empregabilidade da Pessoa com Deficiência.

Houve a revisão do folder “Como proceder na diversidade”, pronto para ser distribuído.

A partir de janeiro do corrente ano, houve a implementação das novas normas relativas ao Programa de Estágio do Tribunal de Justiça.


Em 20 de dezembro de 2006 foi publicado o Ato Normativo 17/06, que dispõe sobre o Programa de Estágio em Direito junto aos órgãos de prestação jurisdicional de 1ª instância, determinando as serventias que poderiam receber estagiários e os critérios de distribuição de vagas de estágio. Em 29 de maio do corrente houve a publicação do Ato Normativo 02/07, que incluiu outras serventias não relacionadas no Ato 17/06.

No 1º semestre de 2007 gerenciamos um total de 4.755 Colaboradores, sendo 3.734 Conciliadores, 379 Juízes de Paz, 11 Patrulheiros (Convênio do Tribunal de Justiça com o Camp Mangueira) e 631 estagiários (Convênio do Tribunal de Justiça com o CIEE – Centro de Integração Empresa Escola), sendo 20 na área administrativa e 611 na área judiciária.

Creche

O projeto das escolas associadas da UNESCO este ano é "Ano Internacional da Energia Solar".

Ainda não foi introduzido na programação curricular, o que ocorrerá a partir do próximo mês de julho, com estudos da energia solar como facilitadora do meio ambiente.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

A Feira do Livro, com sede na creche, transcorreu como em todos os anos anteriores,, sendo o tema central O Índio. Todos os grupos pautaram suas atividades nos hábitos, alimentação, habitação, música e vestimentas, tornando a decoração da exposição muito própria ao tema. Os alunos do maternal 2e3 fizeram visitas ao Museu do Índio o que reforçou o aprendizado.

Os alunos do maternal 2 e 3 visitaram a Feira do Livro Infantil, no MAM, onde escutaram histórias e visitaram várias editoras, podendo folhear alguns livros.

Em maio comemorando o Dia das Mães, tivemos como principal atividade, "A mãe conta História na Creche"

"A V Jornada Educação em Família - REFERÊNCIAS FAMILIARES," com 250 participantes representando vários profissionais dos municípios do Rio de Janeiro, transcorreu como planejado. Os doutores Jairo Werner e Cristina Werner apresentaram suas palestras e receberam como avaliação dos participantes o grau de excelência.

No primeiro. semestre de 2007 trabalhamos 99 dias letivos, com a frequência média de alunos de 78%.


ESAJ

- Realização, em maio, da primeira auditoria de monitoramento da Certificação NBR ISO 9001:2000;
- Implementação da avaliação de eficácia das ações de capacitação;
- Início das atividades do Serviço de Pesquisa de Novos Conhecimentos e Teconologia;
- Realização do projeto de realização de palestras e outros eventos semanais Tardes Culturais, início em 26 de junho;
- Implementação do Programa de Capacitação de Estagiários de Direito, com 21 turmas realizadas no semestre;
- Criação de 38 novos cursos;
- Reformulação de 17 cursos;
- 365 turmas realizadas;
- 6.215 participações em ações de capacitação.

DEAPS

Durante o 1º semestre de 2007, o DEAPS prosseguiu em sua trajetória de busca da otimização de processos e da melhoria das condições de atendimento aos magistrados e servidores.

Nesse sentido, cabe destacar as ações a seguir relacionadas.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: <p style="text-align: center;">DGPES</p>	Proposto por: <p style="text-align: center;">DGPES/GBPES</p>	Aprovado por: <p style="text-align: center;">Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</p>	Período: <p style="text-align: center;">1º Semestre 2007</p>

Substituição dos cartões de auxílio refeição

Durante o mês de março/2007, a Divisão de Análise de Processos e Administração de Benefícios (DIAPA) do DEAPS coordenou a substituição dos cartões refeição cuja validade expirar-se-ia em 30/3/2007. Graças a negociações mantidas anteriormente com a Visa Vale, fornecedora do serviço, a distribuição dos novos cartões foi feita pela própria Empresa, diretamente nos respectivos locais de trabalho dos servidores. O trabalho foi concluído com êxito, com a substituição, antes de 31/3/2007, de todos os cartões que perderiam a validade naquela data.

Absorção, pelo DEAPS, por meio de ato de delegação, da atribuição de análise e finalização de processos administrativos

A Ordem de Serviço nº 01/2007, da DGPES, delegou ao Diretor do Departamento a atribuição de análise e decisão de diversos processos administrativos antes centralizado na Diretoria Geral, por se tratarem de assuntos específicos de administração de pessoal. Além disso, outros processos que antes eram enviados diretamente pelas Divisões do DEAPS para a DGPES passaram a ser conferidos e ratificados pelo DEAPS. Isso acarretou um aumento significativo da quantidade de processos que tramitaram pela Direção do Departamento.


Início da implantação do Sistema de Gestão por Competências

Com intuito de profissionalizar o levantamento de necessidades de treinamento do DEAPS, adequando-o às situações em que se identifiquem oportunidades de desenvolvimento, iniciou-se, sob a coordenação do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DEDEP) a implantação do GPC – Sistema de Gestão por Competências, cujo resultado oferecerá um plano de ação para capacitação de cada servidor do DEAPS.

No momento, a Matriz de Competências, elaborada pelos gestores do Departamento, em conjunto com representantes dos demais servidores, encontra-se em fase de depuração e validação pelo DEDEP, sendo que o processo deverá estar totalmente concluído até o final do mês de julho/2007.

Estabelecimento da sistemática de entrega de declaração de bens dos magistrados e servidores

Como ocorre todos os anos, o DEAPS, em conjunto com o Departamento de Pessoal da CGJ, estabeleceu a sistemática relativa ao cumprimento da exigência legal de entrega de declaração de bens. O assunto foi objeto de Aviso da Administração do Poder Judiciário, publicado no Diário Oficial nos dias 28,29 e 30 de março/2007, e de ampla divulgação na Intranet. O formulário para a mencionada finalidade, além de disponibilizado nos órgãos de protocolo administrativo, também foi oferecido para acesso pela Intranet.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: <p style="text-align: center;">DGPES</p>	Proposto por: <p style="text-align: center;">DGPES/GBPES</p>	Aprovado por: <p style="text-align: center;">Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</p>	Período: <p style="text-align: center;">1º Semestre 2007</p>

Processo seletivo

Sob coordenação do DEDEP, foi realizado, no período, processo seletivo para o preenchimento de vagas no DEAPS, de acordo com os pré-requisitos estabelecidos no respectivo Edital de Recrutamento e Seleção Interna, publicado no Diário Oficial de 18, 20 e 21/12/2006.

Após análise de currículos e avaliação comportamental, realizados pelo DEDEP, foram pré-selecionados 40 candidatos para entrevista com o DEAPS, dos quais foram selecionados 23 candidatos.

O resultado definitivo do processo já foi, por parte do DEDEP, apresentado à Administração, com vistas à avaliação da conveniência e oportunidade da convocação dos aprovados.

Implementação do Call Center

Implementado a partir de 22 de maio de 2007 o atendimento telefônico do DEAPS disponibiliza, inicialmente, apenas informações sobre os assuntos abaixo, que passaram a ser fornecidas exclusivamente por esse canal:


- ✓ Auxílio-Alimentação/Refeição (Visa Vale)
- ✓ Auxílio-Saúde
- ✓ Auxílio-Creche
- ✓ Procedimentos para obtenção de margem consignável
- ✓ Entrega de contracheque
- ✓ Data de pagamento de vencimentos, proventos e benefícios
- ✓ Procedimentos e datas para cadastramento de aposentados
- ✓ Procedimentos para alteração e confirmação de escala de férias
- ✓ Confirmação/alteração de endereço

A previsão é de que, tão logo seja ampliado, o segmento absorva a prestação de informações relativas a outras matérias e, ainda, o fornecimento de alguns serviços ao servidor:

A implantação do atendimento telefônico da CEAPE vem permitindo que as demais unidades do DEAPS, até então incumbidas de atender os servidores, por telefone, passem a ter melhores condições para o desenvolvimento de suas atividades, o que certamente tornará os processos de trabalho mais rápidos e precisos. Por sua vez, os servidores, que antes precisavam recorrer aos diferentes ramais das divisões do DEAPS para obterem informações a respeito de suas demandas, passaram a ter a comodidade de dispor agora de um único número. No primeiro mês de funcionamento do Call Center do DEAPS, foram realizados 2293 atendimentos.

DESAU

Dando continuidade à implementação de ações de prevenção e promoção de saúde, o DESAU realizou, pela primeira vez, uma atividade externa de prevenção cardiovascular: a PRIMEIRA CAMINHADA DA SAÚDE DO PJERJ, que aconteceu em 08 de maio, no entorno da Lagoa Rodrigo de Freitas, com a participação de aproximadamente 250 pessoas.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 1º Semestre 2007

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para o 2º semestre de 2007, o DEAPS planeja incrementar a racionalização e o aperfeiçoamento dos processos de trabalho, buscando maior eficiência e eficácia de suas ações e a excelência no atendimento a magistrados e servidores. Nesse sentido, destacam-se, entre outras, as seguintes metas:

- Implementar a nova sistemática de comprovação do auxílio-saúde.
- Otimizar o controle e o acompanhamento estatístico em todas as unidades do Departamento.
- Elaborar e distribuir folders informativos de benefícios.
- Aprimorar a rotina de solicitação de crachá.
- Implementar, em conjunto com a DGTEC, mecanismo de geração automática de documentos (termos de posse, solicitação de certidões ao INSS etc ...)
- Implantar, em conjunto com a DGTEC, a sistemática de entrega de contracheques na lotação.
- Implementar, em conjunto com a DGTEC, ajustes no sistema de registro de férias.

Quanto ao DESAU, observa-se o registro crescente das atividades periciais. No tocante à assistência, os registros demonstram estabilidade no quantitativo observado, tendo havido discreto crescimento no percentual de atendimentos destinados a servidores.

Apesar das medidas adotadas, ainda é extremamente considerável a força de trabalho dos profissionais de saúde destinada a usuários não servidores, situação que só poderá vir a ser modificada com a adequação das empresas contratantes às normas do Ministério do Trabalho relativas à saúde do trabalhador.

Conforme já apontado anteriormente, não se pode deixar de assinalar para a necessidade de investimentos na área de saúde ocupacional, que, formalmente implantada, não recebeu recursos, principalmente humanos, que possibilitem atuar de modo que não seja o reativo à demanda progressiva e, ainda assim, em ritmo extremamente defasado. Cabe ainda relatar que nesta área de atuação é crescente a insatisfação do servidor que, sentindo-se não atendido em relação a seu ambiente de trabalho e possíveis danos a ele relacionados, interpõe ações contra os médicos do trabalho, tanto no âmbito jurisdicional quanto no Conselho Regional de Medicina.

Ressaltamos que as atividades do campo pericial e da Saúde Ocupacional precisam ser demonstradas à Administração como investimentos: doença é prejuízo; investir em sua prevenção, lucro.

Nesse aspecto, cumpre-nos mais uma vez sensibilizar a Alta Administração e Presidência desta Corte para a implementação de Programas de Saúde. Em especial, aqueles dirigidos a causas muito prevalentes de afastamentos (licenças médicas): Programa de Ergonomia, dentre outros que poderão ser considerados oportunamente.