



PODER JUDICIÁRIO

---

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

**RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS**

**Diretoria Geral de Gestão de Pessoas – DGPES**

**2006**

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: Sérgio Sydow	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2006

## SUMÁRIO

<b>1 RESUMO EXECUTIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA.....</b>	<b>3</b>
2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos.....	3
2.2 Objetivos Estratégicos .....	4
<b>3 AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL .....</b>	<b>10</b>
3.1 Indicadores e Análise de Dados da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (1º Nível dos Processos de Trabalho).....	10
3.2 Indicadores e Análise de Dados dos Departamentos (2º Nível dos Processos de Trabalho) .....	11
<b>4 GESTÃO DOS RECURSOS .....</b>	<b>20</b>
4.1 Situação do Quadro de Pessoal.....	20
4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação .....	21
4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-estrutura .....	23
4.4 Documentação e Informação (RAD e Registro).....	26
4.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades.....	27
4.6 Atividades Complementares .....	30
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>33</b>

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>Sérgio Sydow</b>	Aprovado por: <b>Mauro da Silva Thomaz</b>	Período: <b>2006</b>

## 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 dezembro de 2006.

No período foram observados os seguintes resultados.

## 2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA

### 2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos

Os Direcionadores Estratégicos da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGPES) foram definidos a partir da missão e da visão do Poder Judiciário.

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 DG:

- Ética
- Visão humanística
- Transparência
- Integridade
- Atualização contínua.

Política da DGPES: a ser definida em 2007.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS				
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: Sérgio Sydow	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2006	Emissão: 10/01/2007

## 2.2 Objetivos Estratégicos

Foram estabelecidos, para o período 2005-2006, Objetivos Estratégicos a partir dos Focos Estratégicos estabelecidos pela Comissão de Gestão Estratégica do PJERJ.

### 2.2.1 Avaliação dos Objetivos do Biênio 2005-2006

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		
Implementação da Gestão Estratégica do PJERJ	Elaborar o Documento Estratégico da DGPES	-	-	2	Set a Dez/06	GPES - Elaboração do Documento Estratégico da DGPES na fase de minuta.
<p><b>Análise de Dados:</b> O percentual atingido de 2%, demonstrou que a complexidade em relação a elaboração do documento não foi apropriadamente dimensionada na fase de planejamento.</p>						
<p><b>Ações Gerenciais:</b> Estruturar o planejamento por meio de plano de ação, com definição de metas e prazos. Realizar medições periodicamente, a fim de acompanhar a execução. Esse objetivo será implementado no biênio 2007-2008.</p>						

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação da Gestão Estratégica do PJERJ	Definir Árvore de Indicadores de Desempenho da DGPES	-	-	100	2005	GPES
<p><b>Análise de Dados:</b> A definição da árvore de indicadores de desempenho foi concluída.</p>						
<p><b>Ações Gerenciais:</b> Proceder à revisão sistemática de acordo o desempenho dos processos de trabalho, visando à melhoria contínua.</p>						

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS				
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: Sérgio Sydow	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2006	Emissão: 10/01/2007

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação da Estrutura Organizacional	Implementar nova sistemática de atendimento a magistrados e servidores	-	-	60	2005-2006	DEAPE - Segmento de atendimento telefônico ainda não implementado.

**Análise de Dados:** O percentual de implementação residual (40%), representa a implantação do segmento de atendimento telefônico e as atividades a serem implementadas no biênio 2007-2008.

**Ações Gerenciais:** Implantar em 2007 o segmento de atendimento telefônico, através da aquisição, adequação de equipamentos, recrutamento e capacitação de pessoal. O planejamento será estruturado por meio de plano de ação, com definição de metas e prazos. Serão realizadas medições periódicas, a fim de acompanhar a execução.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação da Estrutura Organizacional	Implementar nova estrutura organizacional da Divisão de Pagamento de Pessoal	-	-	100	2005-2006	DEAPE

**Análise de Dados:** A implementação da nova estrutura foi concluída, sofrendo apenas ajustes complementares, como fruto da observação de seu desempenho.

**Ações Gerenciais:** Acompanhar a estrutura implementada, com vistas à promoção de ajustes porventura necessários. Gerenciar a renovação da equipe e capacitação do pessoal.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação da Estrutura Organizacional	Implementar a estrutura organizacional do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas	-	-	60	2005-2006	DEDEP

**Análise de Dados:** A implementação da estrutura organizacional encontra-se em 60%, sendo realizada a seleção de 15 servidores para compor o DEDEP, através de processo seletivo, com a liberação do total de 10 servidores.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS				
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: Sérgio Sydow	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2006	Emissão: 10/01/2007

**Ações Gerenciais:** Devido a saída de seis servidores e a não liberação dos demais participantes do processo seletivo, foi iniciado um novo processo para compor um cadastro de reserva. Para a efetiva implementação da estrutura do DEDEP, será necessária a designação de servidores para exercer as chefias dos serviços, ainda vagos. O planejamento será estruturado por meio de plano de ação, com definição de metas e prazos. Serão realizadas medições periódicas, a fim de acompanhar a execução.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação da Estrutura Organizacional	Implementar o Sistema Normativo da DGPES (RAD prioritárias)	-	-	100	2005	GPES

**Análise de Dados:** A implementação das RAD-DGPES prioritárias foi concluída.

**Ações Gerenciais:** Manter o sistema normativo atualizado e implementado. Formalizar e implementar novos processos de trabalho.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Sistema de Gestão Orientado para o Processo de Certificação ISO 9001:2000	Preparar a Escola de Administração Judiciária para a certificação	-	-	100	2005-2006	ESAJ

**Análise de Dados:** O SIGA/ESAJ foi certificado.

**Ações Gerenciais:** Manter o SIGA/ESAJ em conformidade com os requisitos da NBR ISO 9001:2000.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Sistema de Gestão Orientado para o Processo de Certificação ISO 9001:2000	Implementar as matrizes de competências das unidades em processo de certificação	-	-	100	2005-2006	DEDEP



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	Sérgio Sydow	Mauro da Silva Thomaz	2006	10/01/2007

**Análise de Dados:** 100% das unidades incluídas no escopo do processo de certificação NBR ISO 9001:2000, no ano de 2006, estão com as matrizes de competências definidas e o sistema de gestão por competências (GPC) implementado.

**Ações Gerenciais:** Será necessário no ano de 2007 renovar o processo GPC em todas as unidades certificadas. Para a renovação anual, foram identificadas oportunidades de melhoria nas matrizes de competências. As revisões foram realizadas e o novo modelo proposto será utilizado na renovação do processo no próximo ano. Serão realizados ajustes no banco de dados atualmente utilizado e revisão da RAD-DGPES-040.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação do Sistema de Gestão de Pessoas do PJERJ	Implementar o Sistema de Pagamento de Pessoal	-	-	100	2005	DEAPE

**Análise de Dados:** A implementação do sistema foi concluída.

**Ações Gerenciais:** Acompanhar o desempenho do sistema, agir corretivamente, identificar e implementar melhorias.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação do Sistema de Gestão de Pessoas do PJERJ	Implementar a Matriz de Competências	-	-	90	2005-2006	DEDEP

**Análise de Dados:** O percentual de 90 % de realização refere-se às melhorias realizadas na RAD-DGPES-041, publicada em 21 de dezembro de 2006, e à elaboração de plano de ação para implementação do modelo ampliado de gestão por competências do DEDEP. Não há meta estabelecida para esse objetivo.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	Sérgio Sydow	Mauro da Silva Thomaz	2006	10/01/2007

**Ações Gerenciais:** Foi dado início a revisão da RAD-DGPES-040, que visa dar maior flexibilidade ao processo atual, facilitando sua implementação nas demais unidades do PJERJ. O DEDEP acompanha o desenvolvimento pela DGTEC do sistema GCOMP que se encontra em andamento, faltando, ainda, a disponibilização do formulário eletrônico para evidenciamento de habilidades. Foi estabelecido cronograma para a ampliação do modelo de gestão de pessoas por competências (GPC), incluindo o mapeamento de competências organizacionais e comportamentais. O projeto piloto, que está sendo realizado no DEDEP, tem prazo final previsto para abril de 2007. Será elaborado um novo cronograma para revisão das matrizes de competências de todo o PJERJ.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação do Sistema de Gestão de Pessoas do PJERJ	Mapear as competências do PJERJ	-	-	-	2005-2006	DEDEP, com apoio da FGV

**Análise de Dados:** Objetivo implementado parcialmente (U.O. em processo de certificação). O relatório final relativo ao projeto foi entregue pela FGV à DGPES e analisado pela equipe DEDEP em outubro de 2006.

**Ações Gerenciais:** O planejamento será estruturado por meio de plano de ação, com definição de metas e prazos. Serão realizadas medições periódicas, a fim de acompanhar a execução.

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação do Sistema de Gestão de Pessoas do PJERJ	Desenvolver o Banco de Talentos do PJERJ	-	-	-	2005-2006	DEDEP, com apoio da FGV

**Análise de Dados:** Objetivo não implementado. O relatório final relativo ao projeto foi entregue pela FGV à DGPES e analisado pela equipe DEDEP em outubro de 2006. Trata-se de apoio à especificação de requisitos para o desenvolvimento do Banco de Talentos do PJERJ.

**Ações Gerenciais:** A implementação do objetivo depende de decisão da Administração Superior do PJERJ.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS				
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: Sérgio Sydow	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2006	Emissão: 10/01/2007

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação do Sistema de Gestão de Pessoas do PJERJ	Implementar o Plano de Desenvolvimento Profissional	-	-	-	2005-2006	DEDEP, com apoio da FGV
<p><b>Análise de Dados:</b> Objetivo não implementado. O relatório final relativo ao projeto foi entregue à DGPES e analisado pela equipe DEDEP em outubro de 2006.</p> <p><b>Ações Gerenciais:</b> A implementação do objetivo depende de decisão da Administração Superior do PJERJ.</p>						

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Implementação do Sistema de Gestão de Pessoas do PJERJ	Desenvolver processo de avaliação de potencial e desempenho	-	-	-	2005-2006	DEDEP, com apoio da FGV
<p><b>Análise de Dados:</b> Objetivo não implementado. O relatório final relativo ao projeto foi entregue à DGPES e analisado pela equipe DEDEP em outubro de 2006.</p> <p><b>Ações Gerenciais:</b> A implementação do objetivo depende de decisão da Administração Superior do PJERJ.</p>						

FOCO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	%		PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO DO OBJETIVO	OBSERVAÇÃO
			Planej	Real		
Definição de Parâmetros para a Lotação de Pessoas nas Unidades Organizacionais do PJERJ	Construir, por meio de sistema informatizado, mecanismo de controle de movimentação de pessoas.	-	-	-	2005-2006	DEDEP, com apoio da FGV



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	Sérgio Sydow	Mauro da Silva Thomaz	2006	10/01/2007

**Análise de Dados:** Objetivo não implementado. Foi realizado o controle de movimentação através de planilha do Excel. Resolução do Conselho da Magistratura fixou a lotação por Diretoria, sendo também controlado por planilhas.

**Ações Gerenciais:** A implementação do objetivo depende de decisão da Administração Superior do PJERJ.

### 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)

<b>INDICADOR</b> Magistrados por 100.000 habitantes - medição mensal.	<table border="1"><thead><tr><th>Ano</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>2001</td><td>5,02</td></tr><tr><td>2002</td><td>5,05</td></tr><tr><td>2003</td><td>5,17</td></tr><tr><td>2004</td><td>5,29</td></tr><tr><td>2005</td><td>5,46</td></tr><tr><td>2006</td><td>5,67</td></tr></tbody></table>	Ano	Valor	2001	5,02	2002	5,05	2003	5,17	2004	5,29	2005	5,46	2006	5,67
Ano		Valor													
2001		5,02													
2002	5,05														
2003	5,17														
2004	5,29														
2005	5,46														
2006	5,67														
<b>FÓRMULA DO INDICADOR</b> [Total de Magistrados do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]															
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b> Adequar o número de magistrados às necessidades e possibilidades do PJERJ															
<b>RESULTADO DO INDICADOR:</b> 5,67															
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b> Os resultados apresentados nos anos anteriores, 2001(5,02%), 2002 (5,05%), 2003 (5,17%), 2004 (5,29) e 2005 (5,46%), demonstram que o indicador apresenta tendência de elevação.															
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b> Realizar estudo com a finalidade de estabelecer uma meta com o quantitativo adequado às necessidades do PJERJ e de acordo com limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.															



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

Sérgio Sydow

Aprovado por:

Mauro da Silva Thomaz

Período:

2006

Emissão:

10/01/2007

### INDICADOR

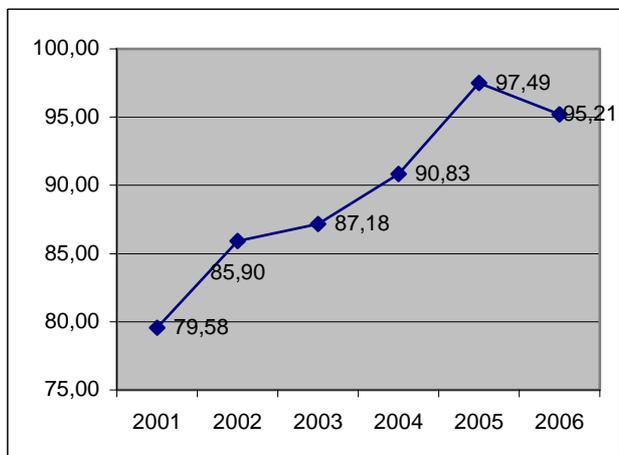
Pessoal do Quadro efetivo do PJERJ por 100.000 habitantes – medição mensal.

### 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



**RESULTADO DO INDICADOR:** 95,21%

**ANÁLISE DE DADOS:** Os resultados apresentados nos anos anteriores, 2001 (79,58%), 2002 (85,90%), 2003 (87,18%), 2004 (90,83%) e 2005 (97,49%), demonstram que até 2005 havia uma tendência de elevação do indicador. Em 2006, essa tendência foi revertida, tendo em vista a implementação de novas práticas de gestão, com a finalidade de adequar o quantitativo existente às necessidades e possibilidades do PJERJ.

**AÇÕES GERENCIAIS:** Aperfeiçoar as práticas de gestão implementadas e realizar estudo com a finalidade de estabelecer uma meta com o quantitativo adequado às necessidades do PJERJ e de acordo com limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

### INDICADOR

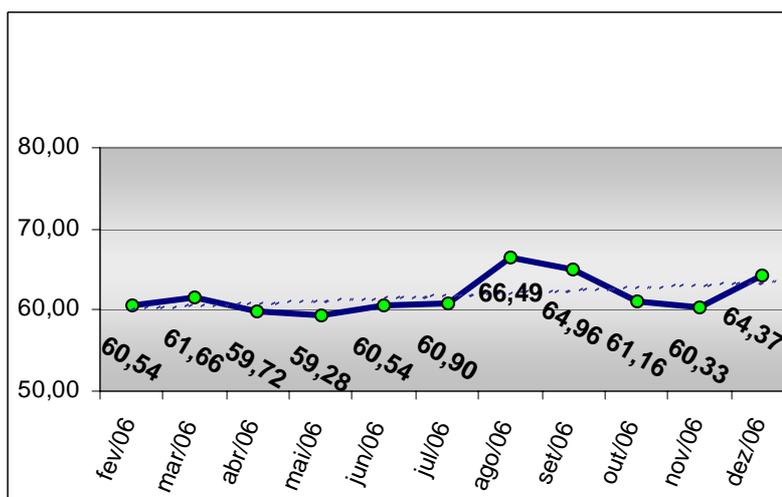
Índice de cumprimento da meta do indicador grau de percepção de excelência do participante em ações de capacitação determinadas – medição mensal.

### FÓRMULA DO INDICADOR

Número de meses em que a meta foi atingida no ano.

### FINALIDADE DO INDICADOR

Auxiliar na adoção de ações gerenciais para o cumprimento da meta estabelecida.



	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>Sérgio Sydow</b>	Aprovado por: <b>Mauro da Silva Thomaz</b>	Período: <b>2006</b>

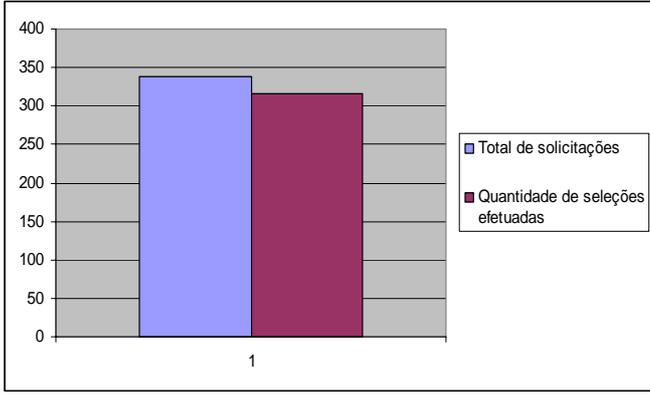
**RESULTADO DO INDICADOR:** Cinco meses. Meta de atingir 61 % de percepção de excelência em todos os meses do ano. Nesse caso, como a medição começou a partir de maio, foi considerado o período de oito meses.

**ANÁLISE DE DADOS:** Considera-se excelência percebida como atribuição de conceito ÓTIMO nas avaliações de reação, ou seja, percepção de excelência remete ao percentual de conceitos ÓTIMO atribuídos pelos participantes. A meta mensal foi traçada levando-se em conta a média alcançada pelas ações de capacitação nos três primeiros meses de atividades da ESAJ. A meta foi alcançada em cinco dos oito meses apurados, sendo que em dois (setembro e dezembro) a superação foi de mais de 4 pontos percentuais e em um (agosto), foi de mais de cinco pontos.

**AÇÕES GERENCIAIS:** Por meio da análise mensal dos resultados, foram tomadas ações gerenciais – reformulação de conteúdos programáticos, integração dos instrutores no processo de certificação para aumento da qualidade dos cursos, capacitação didática de servidores-instrutores, criação de novas ações de capacitação, melhoria das instalações e dos equipamentos utilizados -, visando atingir a meta estabelecida e a satisfação do usuário.

### 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)

<b><u>INDICADOR</u></b>	
Índice de atendimentos às solicitações do PJERJ – medição mensal.	
<b><u>FÓRMULA DO INDICADOR</u></b> (Quantidade de seleções efetuadas / Total de solicitações) x 100	
<b><u>FINALIDADE DO INDICADOR</u></b> Acompanhar o processo de trabalho realizado.	
<b>RESULTADO DO INDICADOR:</b> 93,2%.	
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b> No período de janeiro a dezembro de 2006, o indicador em tela demonstrou que o atendimento às solicitações do PJERJ se encontra em 93,2%. Cabe ressaltar que a aferição foi realizada com base no quantitativo de processos.	
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b> Realizar análise crítica do indicador e promover melhorias.	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

Sérgio Sydow

Aprovado por:

Mauro da Silva Thomaz

Período:

2006

Emissão:

10/01/2007

### INDICADOR

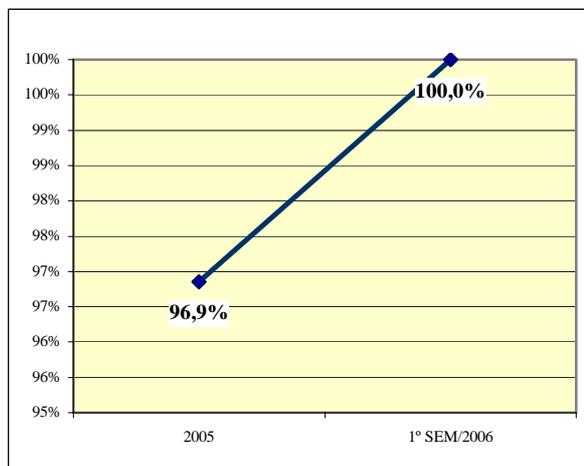
Grau de eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento – medição semestral

### FÓRMULA DO INDICADOR

$(N^{\circ} \text{ ações eficazes} / N^{\circ} \text{ ações concluídas}) \times 100$

### FINALIDADE DO INDICADOR

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



**RESULTADO DO INDICADOR:** 100%.

Não há meta estabelecida, trata-se de indicador para o acompanhamento do processo.

**ANÁLISE DE DADOS:** O resultado de 100% de eficácia obtida não é condizente com a realidade percebida no acompanhamento do processo nas unidades, realizado pela equipe DEDEP/DISEN mensalmente. As ações planejadas e não realizadas por problemas sistêmicos não estão incluídas nessa modalidade de avaliação e isso tem alterado o resultado do indicador.

**AÇÕES GERENCIAIS:** A revisão da RAD-DGPES-040 e dos formulários foi iniciada. O manual com orientações sobre a avaliação de eficácia, foi alterado. O conceito de eficácia foi revisto e novo método para a realização da avaliação será proposto na nova versão da RAD-DGPES-040.

### INDICADOR

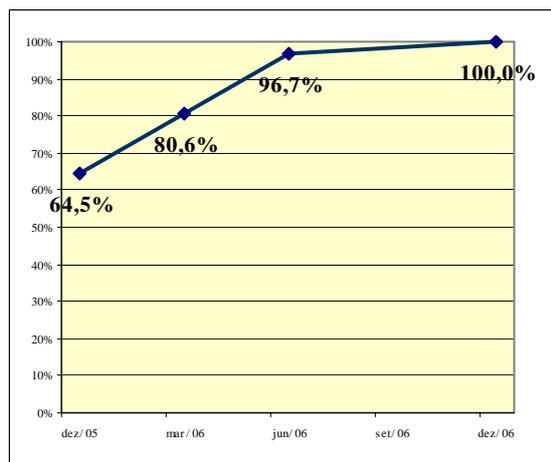
Taxa de implementação do GPC

### FÓRMULA DO INDICADOR

$N^{\circ} \text{ de UO cadastradas no GPC} / n^{\circ} \text{ de UO em processo de multiplicação e certificação} \times 100$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Acompanhar a implementação do processo GPC, que fornece apoio ao cumprimento do item 6.2.2 da NBR ISO 9001:2000 nas unidades incluídas no escopo de certificação.



**RESULTADO DO INDICADOR:** 100 % (meta: 100%)

**ANÁLISE DE DADOS:** O resultado do indicador demonstra que o objetivo de implementar o processo de gestão de pessoas por competências nas unidades em processo de certificação e multiplicação do SGQ foi atingido integralmente.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

Sérgio Sydow

Aprovado por:

Mauro da Silva Thomaz

Período:

2006

Emissão:

10/01/2007

**AÇÕES GERENCIAIS:** A fórmula do indicador será modificada para refletir, a partir da próxima revisão da RAD-DGPES-040, o número de serventuários incluídos no modelo de gestão de pessoas por competência em relação ao total de serventuários do PJERJ. Será definida uma meta anual para que gradativamente o sistema seja implementado em todo o PJERJ.

### 3.2.2 Escola de Administração Judiciária (DGPES/ESAJ)

#### INDICADOR

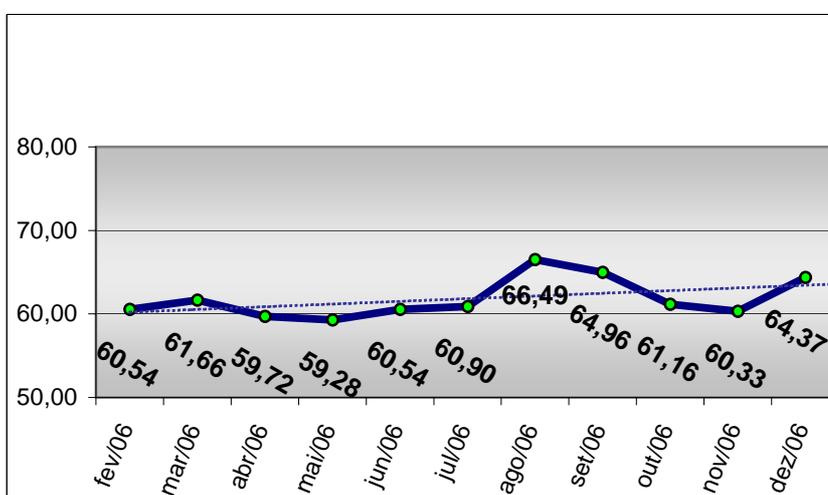
Grau de percepção de excelência do participante em ações de capacitação determinadas – medição mensal

#### FÓRMULA DO INDICADOR

$\Sigma$  do percentual médio dos conceitos ÓTIMO apurados por turma / nº total de turmas computadas no mês.

#### FINALIDADE DO INDICADOR

Aumentar a percepção de excelência dos participantes de ações de capacitação.



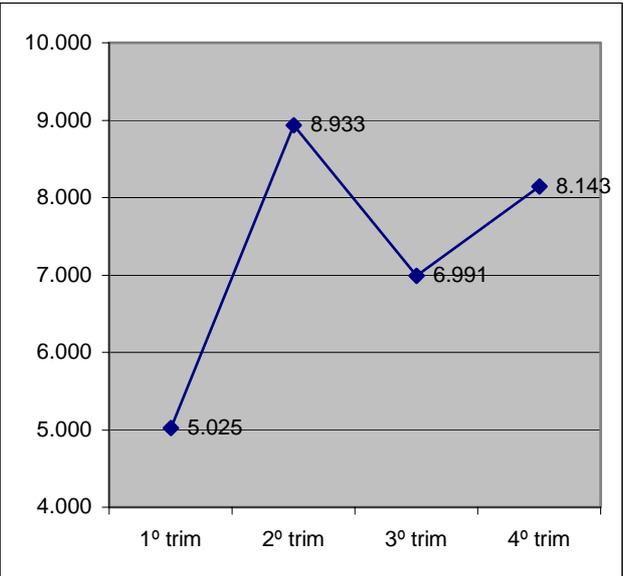
**RESULTADO DO INDICADOR:** Meta de atingir 61 % de percepção de excelência em todos os meses do ano. Nesse caso, Nesse caso, excepcionalmente, a medição começou a partir de maio.

**ANÁLISE DE DADOS:** Considera-se excelência percebida como atribuição de conceito ÓTIMO nas avaliações de reação, ou seja, percepção de excelência remete ao percentual de conceitos ÓTIMO atribuídos pelos participantes. A meta mensal foi traçada levando-se em conta a média alcançada pelas ações de capacitação nos três primeiros meses de atividades da ESAJ. A meta foi alcançada em cinco dos oito meses apurados, sendo que em dois (setembro e dezembro) a superação foi de mais de 4 pontos percentuais e em um (agosto), foi de mais de cinco pontos.

**AÇÕES GERENCIAIS:** Por meio da análise mensal dos resultados, foram tomadas ações gerenciais – reformulação de conteúdos programáticos, integração dos instrutores no processo de certificação para aumento da qualidade dos cursos, capacitação didática de servidores-instrutores, criação de novas ações de capacitação, melhoria das instalações e dos equipamentos utilizados -, visando atingir a meta estabelecida e a satisfação do usuário.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: Sérgio Sydow	Aprovado por: Mauro da Silva Thomaz	Período: 2006

### 3.2.3 Departamento de Administração de Pessoal (DGPES/DEAPE)

<b><u>INDICADOR</u></b>	
<p>Evolução de atendimentos, por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade – medição diária (DIAPA).</p>	
<b><u>FÓRMULA DO INDICADOR</u></b>	
<p>[(Total de atendimentos no trimestre atual – trimestre anterior) / trimestre anterior] x 100</p>	
<b><u>FINALIDADE DO INDICADOR</u></b>	
<p>Fornecimento de dados que serviram de base na definição da quantidade de recursos humanos lotados na CEAPE – Central de Atendimento de Pessoal, unidade recém implementada.</p>	
<p><b>RESULTADO DO INDICADOR:</b> Série histórica do volume de atendimentos, com indicação de picos e tendências. 1º trimestre (5.025), 2º trimestre (8.933), 3º trimestre (6.991) e 4º trimestre (8.143) atendimentos.</p>	
<p><b>ANÁLISE DE DADOS:</b> Analisando-se a evolução dos atendimentos nos últimos 12 meses, observa-se que o indicador vem apresentando tendência crescente irregular, em função da diversidade de assuntos e da imprevisibilidade de algumas ocorrências que provocam a busca por informações.</p>	
<p><b>AÇÕES GERENCIAIS:</b> Os dados referentes ao indicador são coletados e tabulados, mensalmente, pelo DEAPE, de acordo com os atendimentos prestados aos servidores ativos e inativos do PJERJ e vêm fornecendo subsídios para a conclusão da implementação da Central de Atendimento de Pessoal, que vem ocorrendo desde agosto de 2006. O indicador deverá ser reavaliado, com a alteração da finalidade atual de acompanhamento para desempenho, e com a definição de meta e prazo.</p>	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

Sérgio Sydow

Aprovado por:

Mauro da Silva Thomaz

Período:

2006

Emissão:

10/01/2007

### INDICADOR

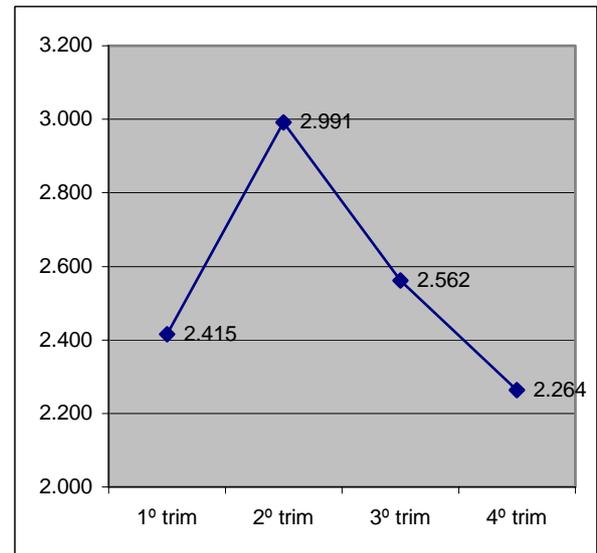
Evolução de atendimentos, por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade – medição diária (DIPAG).

### FÓRMULA DO INDICADOR

$[(\text{Total de atendimentos no trimestre atual} - \text{trimestre anterior}) / \text{trimestre anterior}] \times 100$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Fornecimento de dados que serviram de base na definição da quantidade de recursos humanos lotados na CEAPE – Central de Atendimento de Pessoal, unidade recém implementada.



**RESULTADO DO INDICADOR:** Série histórica do volume de atendimentos, com indicação de picos e tendências. 1º trimestre (2.415), 2º trimestre (2.991), 3º trimestre (2.562) e 4º trimestre (2.264) atendimentos.

**ANÁLISE DE DADOS:** Analisando-se a evolução dos atendimentos nos últimos 12 meses, observa-se que o indicador vinha apresentando tendência linear, interrompida no segundo trimestre de 2006, apresentando queda nos terceiro e quarto trimestres.

**AÇÕES GERENCIAIS:** Os dados referentes ao indicador são coletados e tabulados, mensalmente, pelo DEAPE, de acordo com os atendimentos prestados aos servidores ativos e inativos do PJERJ e vêm fornecendo subsídios para a conclusão da implementação da Central de Atendimento de Pessoal, que vem ocorrendo desde agosto de 2006. O indicador deverá ser reavaliado, com a alteração da finalidade atual de acompanhamento para desempenho, e com a definição de meta e prazo.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

Sérgio Sydow

Aprovado por:

Mauro da Silva Thomaz

Período:

2006

Emissão:

10/01/2007

### INDICADOR

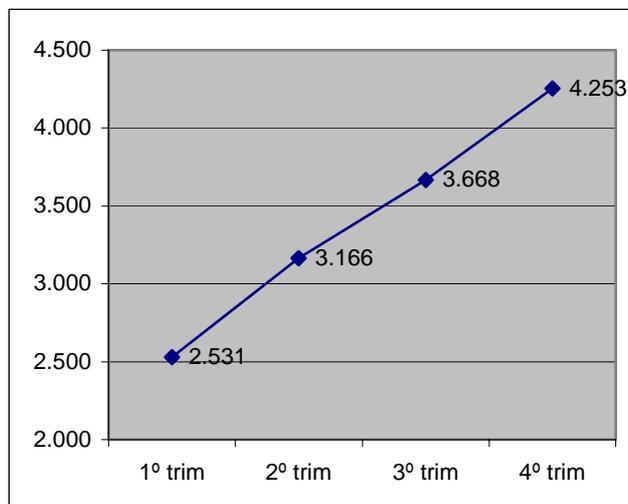
Evolução de atendimentos, por canal (telefone, e-mail, pessoal) e por finalidade – medição diária (DICAD).

### FÓRMULA DO INDICADOR

$[(\text{Total de atendimentos no trimestre atual} - \text{trimestre anterior}) / \text{trimestre anterior}] \times 100$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Fornecimento de dados que serviram de base na definição da quantidade de recursos humanos lotados na CEAPE – Central de Atendimento de Pessoal, unidade recém implementada.



**RESULTADO DO INDICADOR:** Série histórica do volume de atendimentos, com indicação de picos e tendências. 1º trimestre (2.531), 2º trimestre (3.166), 3º trimestre (3.668) e 4º trimestre (4.253) atendimentos.

**ANÁLISE DE DADOS:** Analisando-se a evolução dos atendimentos nos últimos 12 meses, observa-se que o indicador vem apresentando tendência crescente, em função da diversidade de assuntos e da imprevisibilidade de algumas ocorrências que provocam a busca por informações.

**AÇÕES GERENCIAIS:** Os dados referentes ao indicador são coletados e tabulados, mensalmente, pelo DEAPE, de acordo com os atendimentos prestados aos servidores ativos e inativos do PJERJ e vêm fornecendo subsídios para a conclusão da implementação da Central de Atendimento de Pessoal, que vem ocorrendo desde agosto de 2006. O indicador deverá ser reavaliado, com a alteração da finalidade atual de acompanhamento para desempenho, e com a definição de meta e prazo.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

Sérgio Sydow

Aprovado por:

Mauro da Silva Thomaz

Período:

2006

Emissão:

10/01/2007

### 3.2.4 Departamento de Saúde (DGPES/DESAU)

<p><b><u>INDICADOR</u></b></p> <p>Evolução dos atendimentos globais assistenciais de Saúde – medição mensal</p>	<p><b>EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS GLOBAIS ASSISTENCIAIS DE SAÚDE</b></p> <table border="1"><thead><tr><th>Ano</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>2005</td><td>40.398</td></tr><tr><td>2006 (+11,00%)</td><td>44.842</td></tr></tbody></table>	Ano	Valor	2005	40.398	2006 (+11,00%)	44.842
Ano		Valor					
2005		40.398					
2006 (+11,00%)	44.842						
<p><b><u>FÓRMULA DO INDICADOR</u></b></p> <p>(Total de atendimentos no ano atual – ano anterior) / ano anterior) x 100</p>							
<p><b><u>FINALIDADE DO INDICADOR</u></b></p> <p>Avaliar o quantitativo geral de atendimentos assistenciais prestados pelo DESAU</p>							
<p><b>RESULTADO DO INDICADOR:</b> Aumento de 11% nas atividades assistenciais em relação ao ano passado. META: Reduzir de 10 a 20% as atividades assistenciais prestadas.</p>							
<p><b>ANÁLISE DE DADOS:</b> O indicador do total de atendimentos assistenciais tem importância à medida em que avaliamos a carga de trabalho requisitada aos profissionais de saúde. No entanto, a fim de estudarmos os clientes do Departamento, tornaram-se necessários estudos referentes à população de servidores e não servidores.</p>							
<p><b>AÇÕES GERENCIAIS:</b> Programar para 2007 a inclusão diferenciada dos clientes do DESAU em relação aos procedimentos de emergência e remoção hospitalar.</p>							

<p><b><u>INDICADOR</u></b></p> <p>Índice de participação de servidores na Campanha de Imunização contra Gripe - medição anual</p>	<p><b>ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO DE SERVIDORES NA CAMPANHA DE IMUNIZAÇÃO CONTRA GRIPE</b></p> <table border="1"><thead><tr><th>Ano</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>2005</td><td>54,20%</td></tr><tr><td>2006 (+1,62%)</td><td>55,82%</td></tr></tbody></table>	Ano	Valor	2005	54,20%	2006 (+1,62%)	55,82%
Ano		Valor					
2005		54,20%					
2006 (+1,62%)	55,82%						
<p><b><u>FÓRMULA DO INDICADOR</u></b></p> <p>Percentual de adesão de servidores à Campanha no ano atual – Percentual de adesão de servidores à Campanha no ano anterior</p>							
<p><b><u>FINALIDADE DO INDICADOR</u></b></p> <p>Avaliar o grau de adesão à campanha de vacinação contra gripe ano a ano.</p>							
<p><b>RESULTADO DO INDICADOR:</b> Aumento de 1,62% em relação ao ano anterior (55,82% - 54,20% = 1,62%). Meta: Manter estável a taxa de adesão dos servidores à Campanha de Imunização contra gripe, considerada satisfatória de acordo com índices universais.</p>							
<p><b>ANÁLISE DE DADOS:</b> A taxa de adesão de 2005 foi efetuada considerando-se 8730 doses de vacina aplicadas. Em 2006, consideraram-se 9.325 doses aplicadas. A taxa de adesão manteve-se estável, não havendo significado estatístico na variação de 1,62% apresentada.</p>							



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	Sérgio Sydow	Mauro da Silva Thomaz	2006	10/01/2007

**AÇÕES GERENCIAIS:** Foi considerado satisfatório o grau de adesão. Para serem obtidos melhores índices, o período em que se realiza a campanha não poderia sofrer atrasos, o que diminui a adesão dos servidores. O planejamento do período vacinal ideal não tem encontrado consonância com a realização efetiva da imunização por dificuldades inerentes ao Órgão Público como o nosso: tramitações administrativas, Lei de Licitações, cumprimento formal de prazos, etc.

<p><b>INDICADOR</b></p> <p>Evolução dos atendimentos periciais globais – medição mensal</p>	<p><b>EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS PERICIAIS GLOBAIS</b></p> <table border="1"><thead><tr><th>Ano</th><th>Atendimentos</th></tr></thead><tbody><tr><td>2005</td><td>6.954</td></tr><tr><td>2006 (+ 13,47%)</td><td>7.891</td></tr></tbody></table>	Ano	Atendimentos	2005	6.954	2006 (+ 13,47%)	7.891						
Ano	Atendimentos												
2005	6.954												
2006 (+ 13,47%)	7.891												
<p><b>FÓRMULA DO INDICADOR</b></p> <p><math display="block">\left[ \frac{\text{Total de atendimentos no ano atual} - \text{Total de Atendimentos no ano anterior}}{\text{Total de Atendimentos no ano anterior}} \right] \times 100</math></p>													
<p><b>FINALIDADE DO INDICADOR</b></p> <p>Acompanhar a demanda por atividades periciais dirigidas ao DESAU</p>													
<p><b>RESULTADO DO INDICADOR:</b></p> <p>13,47%. A crescente demanda por atividades periciais, sem reestruturação dos recursos humanos e instalação de unidades periciais nos NURC'S, tem gerado pouca agilidade no atendimento aos pacientes. Há inevitável decurso de tempo no envio dos processos ao DESAU e, igualmente, no agendamento e realização das perícias, por absoluta necessidade operacional.</p>	<table border="1"><thead><tr><th>Processo</th><th>Porcentagem</th></tr></thead><tbody><tr><td>Licenças Médicas</td><td>95,50%</td></tr><tr><td>Aposentadorias por Invalidez</td><td>0,84%</td></tr><tr><td>Readaptação Funcional</td><td>2,43%</td></tr><tr><td>Transformação de Aposentadoria</td><td>0,05%</td></tr><tr><td>Isenção de Imposto de Renda</td><td>1,18%</td></tr></tbody></table>	Processo	Porcentagem	Licenças Médicas	95,50%	Aposentadorias por Invalidez	0,84%	Readaptação Funcional	2,43%	Transformação de Aposentadoria	0,05%	Isenção de Imposto de Renda	1,18%
Processo	Porcentagem												
Licenças Médicas	95,50%												
Aposentadorias por Invalidez	0,84%												
Readaptação Funcional	2,43%												
Transformação de Aposentadoria	0,05%												
Isenção de Imposto de Renda	1,18%												

**Gráfico 2: Distribuição dos Processos Periciais**

**ANÁLISE DE DADOS:** Os dados devem ser observados de dois modos diferentes. O primeiro indicador a ser valorizado é o número absoluto de atividades periciais realizadas (indicador principal). A seguir deve ser analisado o impacto de cada atividade pericial: Licenças Médicas, Perícias para Aposentadoria por Invalidez, Perícias para Isenção de Imposto de Renda, Perícias para Readaptação Funcional e para Transformação de Aposentadoria. O maior impacto é, de longe o das Licenças Médicas, responsáveis por 95,50% dos procedimentos periciais. A distribuição percentual de todos os procedimentos periciais encontra-se

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>Sérgio Sydow</b>	Aprovado por: <b>Mauro da Silva Thomaz</b>	Período: <b>2006</b>

demonstrada no segundo gráfico.

**AÇÕES GERENCIAIS:** Manter disponíveis à Administração Superior os indicadores referentes às atividades periciais, a fim de embasar as necessárias melhorias de recursos humanos e geográficos.

## 4 GESTÃO DOS RECURSOS

### 4.1 Situação do Quadro de Pessoal

#### - Quadro de Pessoal

Unidade	Servidor	Estagiário	Terceirizado	Total Geral
DEDEP	29	-	30	59
ESAJ	25	09	10	44
DEAPE	67	01	07	75
DESAU	45	-	20	65
ASPES	03	-	-	03
GBPES	06	-	07	13
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>10</b>	<b>74</b>	<b>259</b>

#### - Capacitação

##### DEDEP

Ao longo do ano de 2006, houve investimento pessoal em capacitação realizado por cinco servidoras, que cursaram pós-graduação lato sensu em gestão de pessoas. A data prevista para apresentação das monografias é maio de 2007.

Pela especificidade dos temas tratados pelo departamento, no próximo ano solicitaremos a disponibilização de uma capacitação específica para atualização da equipe no tema gestão de pessoas por competências.

##### ESAJ

Foram indicadas 75 participações em ações de capacitação para desenvolvimento de novas competências profissionais, de acordo com as lacunas de competências identificadas nos planos de ação e desenvolvimento de 23 servidores, das quais 34 foram realizadas e consideradas eficazes.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> Sérgio Sydow	<b>Aprovado por:</b> Mauro da Silva Thomaz	<b>Período:</b> 2006

Todos os servidores, terceirizados e estagiários participaram de capacitação básica no Sistema Integradado de Gestão do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro e na Norma ISO 9001:2000.

## **DEAPE**

Durante o ano de 2006, o DEAPE procurou identificar as necessidades de treinamento, na área de atividade administrativa, dos servidores lotados em suas unidades organizacionais, cuja participação nos cursos de capacitação promovidos pela ESAJ foi expressiva, particularmente no treinamento em Excel (básico e avançado), e nos cursos de Comunicação Estratégica e Técnicas de Reuniões Produtivas.

## **DESAU**

Considerando-se a especificidade e singularidade dos profissionais de saúde no contexto organizacional, a atualização profissional deu-se, como de costume, pela participação em congressos, simpósios e similares, por iniciativa, estímulo e custeio individuais.

Os servidores administrativos freqüentaram os cursos oferecidos pela ESAJ.

## **4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação**

### **- Sistemas**

#### **DEDEP**

Atualmente em desenvolvimento, sem data prevista para entrar em produção, o GCOMP é o sistema que dará suporte ao processo de gestão de pessoas por competências, permitindo a ampliação de sua implementação para todo o quadro de pessoal do PJERJ.

Implantação do sistema JUI – UN, para o gerenciamento dos estagiários universitário. Assim como a atualização do sistema SisConciliador.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> <p style="text-align: center;">DGPES</p>	<b>Proposto por:</b> <p style="text-align: center;">Sérgio Sydow</p>	<b>Aprovado por:</b> <p style="text-align: center;">Mauro da Silva Thomaz</p>	<b>Período:</b> <p style="text-align: center;">2006</p>

## **ESAJ**

O Sistema de Controle de Cursos da ESAJ (SCC), desenvolvido pela DGTEC, foi atualizado e adaptado às necessidades decorrentes da implementação do Sistema Integrado de Gestão da Escola.

## **DEAPE**

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) possibilitou:

- 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);
- 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.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> <p style="text-align: center;">DGPES</p>	<b>Proposto por:</b> <p style="text-align: center;">Sérgio Sydow</p>	<b>Aprovado por:</b> <p style="text-align: center;">Mauro da Silva Thomaz</p>	<b>Período:</b> <p style="text-align: center;">2006</p>

## - Equipamentos

### **DEDEP**

O número de computadores não atende adequadamente à atual necessidade do DEDEP. Em 2007, novas necessidades serão geradas a partir da chamada dos serventuários do processo seletivo – DGPES, atualmente em andamento.

### **ESAJ**

A ESAJ recebeu 24 novos computadores para os laboratórios de Informática, modernizando o equipamento e melhorando a qualidade dos cursos ministrados aos servidores.

Foram recebidas três impressoras laser Lexmark, alocadas em cada uma das Divisões da Escola, o que otimizou o trabalho realizado.

### **DEAPE**

Os equipamentos de informática utilizados no DEAPE 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.

## **4.3 Situação dos Demais Recursos de Infra-estrutura**

### - Instalações

#### **DEDEP**

O DEDEP considerou as instalações adequadas.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> Sérgio Sydow	<b>Aprovado por:</b> Mauro da Silva Thomaz	<b>Período:</b> 2006

## **ESAJ**

Reforma da área administrativa e de parte das salas de aula e laboratórios de Informática, visando melhorar as instalações para o trabalho da equipe e também a qualidade dos cursos ministrados.

Tratamento acústico das salas de aula e laboratórios de Informática.

## **DEAPE**

As instalações do DEAPE foram remodeladas durante o ano de 2006, mediante simples remanejamento de divisórias, proporcionando maior espaço físico para a condução dos serviços. Nada obstante, a Central de Atendimento de Pessoal – CEAPE ainda carece de um ambiente maior e mais apropriado para o desenvolvimento de suas atividades.

## **DESAU**

As instalações dos consultórios médicos e área destinada a atendimentos emergenciais são consideradas satisfatórias. Há necessidade de instalação do segundo gabinete odontológico, na dependência de liberação e disponibilidade de área física contígua ao DESAU.

São também necessárias obras de melhorias referentes ao balcão instalado na recepção; confecção de armários sob medida para guarda de medicação, material médico-hospitalar e odontológico, assim como melhorias estruturais para atendimento a exigências da Agência de Vigilância Sanitária (relatórios específicos já encaminhados).

### **- Materiais de Consumo**

## **DEDEP**

O DEDEP considerou os materiais de consumo adequados.

## **ESAJ**

A ESAJ considerou os materiais de consumo adequados.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> Sérgio Sydow	<b>Aprovado por:</b> Mauro da Silva Thomaz	<b>Período:</b> 2006

## **DEAPE**

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

## **DESAU**

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.

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.

## **ESAJ**

A ESAJ considerou os materiais permanentes adequados.

## **DEAPE**

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

## **DESAU**

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

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>Sérgio Sydow</b>	Aprovado por: <b>Mauro da Silva Thomaz</b>	Período: <b>2006</b>

## - Segurança

### DEDEP

O DEDEP considerou a segurança adequada.

### ESAJ

A segurança da Escola foi aprimorada com a instalação, na área das salas de aula, de três câmeras ligadas ao sistema de controle do PJERJ.

### DEAPE

A despeito de todos os cuidados que são tomados diariamente pelos servidores do DEAPE, têm sido recorrentes os furtos de cartuchos de impressora, não tendo sido possível, até o momento – nada obstante os esforços envidados pela DGSEI –, a identificação de seu(s) autor(es).

### DESAU

O DESAU considerou a segurança adequada.

## 4.4 Documentação e Informação (RAD e Registro)

Proposição	RAD no prazo	RAD com cancelamento planejado	RAD fora do prazo	Total Geral
DEDEP	02	-	-	02
ESAJ	09	-	01	10
DEDEP e ESAJ	01	-	-	01
DEAPE	05	08	14	27
DESAU	-	-	-	-
ASPES	-	-	-	-
GBPES	-	-	01	01
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>08</b>	<b>16</b>	<b>41</b>

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> <p style="text-align: center;">DG PES</p>	<b>Proposto por:</b> <p style="text-align: center;">Sérgio Sydow</p>	<b>Aprovado por:</b> <p style="text-align: center;">Mauro da Silva Thomaz</p>	<b>Período:</b> <p style="text-align: center;">2006</p>

O quadro anterior relata a situação do sistema normativo da DG PES. Das 41 RAD do acervo, 17 estão no prazo, 08 tem o cancelamento planejado (há vínculo com a revisão de outra RAD) e 16 estão fora do prazo e necessitam de revisão. Foi elaborado um cronograma de revisão para controle das RAD que necessitam de revisão. As RAD prioritárias (apoio ao processo de certificação) estão dentro do prazo, inclusive a RAD-DGPES-40 encontra-se com o procedimento de revisão avançado. O plano de revisão deverá ser executado e acompanhado regularmente, a fim de manter o sistema normativo regular.

#### **4.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades**

##### **DEDEP**

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

##### **ESAJ**

##### CONTRATO COM A FUNDAÇÃO ESCOLA DE SERVIÇO PÚBLICO

A) TERMO ADITIVO Nº 003/486/2005, REFERENTE AO CONTRATO Nº 003/468/2004

OBJETO => Prestar serviços de capacitação e desenvolvimento nas áreas técnico-administrativa e de informática.

Vigência => 17/06/05 a 16/06/06

Valor empenhado (exercício-2006) => R\$ 844.000,00

Valor utilizado => R\$ 163.575,00

Percentual utilizado => 19,38%

B) TERMO ADITIVO Nº 003/555/2006, REFERENTE AO CONTRATO Nº 003/468/2004

Vigência => 17/06/06 a 16/06/07

Valor empenhado (exercício 2006) => R\$ 565.358,44

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>				
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> Sérgio Sydow	<b>Aprovado por:</b> Mauro da Silva Thomaz	<b>Período:</b> 2006	<b>Emissão:</b> 10/01/2007

Valor utilizado => R\$ 378.324,93

Percentual utilizado => 66,92%

Consolidado dos Termos Aditivos A e B		
Total Empenhado	Total Utilizado	Saldo
R\$ 1.409.358,44	R\$ 541.899,93	R\$ 867.458,51

C) TERMO ADITIVO S/Nº /2006, referente ao contrato nº 003/468/2004

Este termo refere-se à contratação de cursos na área técnico-administrativa, que fazem parte do Projeto de Desenvolvimento Gerencial (PDG).

OBJETO => Prestar serviços de capacitação e desenvolvimento nas áreas técnico-administrativas e de informática.

Vigência => 01/11/06 a 16/06/07

Valor empenhado (EXERCÍCIO-2006) => R\$ 70.500,00

Valor utilizado => Não foram realizados serviços de capacitação referentes a este Aditivo.

Observações:

- A) O período vigente (17/06/06 a 16/06/07) refere-se a 2ª prorrogação.
- B) Ainda é possível a realização de mais duas prorrogações para os períodos: 17/06/07 a 16/06/08 e 17/06/08 a 16/06/09.

CONTRATO COM A FUNDAÇÃO UNIVERSITÁRIA JOSÉ BONIFÁCIO

OBJETO => Prestar serviços de treinamento e desenvolvimento nas áreas comportamental e gerencial.

Vigência => 07/09/05 A 06/09/06.

Valor empenhado para o exercício 2006 => R\$ 784.040,00

Valor utilizado => R\$ 59.760,00

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> Sérgio Sydow	<b>Aprovado por:</b> Mauro da Silva Thomaz	<b>Período:</b> 2006

Percentual utilizado => 7,62%

Observação: Não foi celebrado um novo contato entre o Tribunal de Justiça e a Fundação.

## INFORMAÇÕES CONSOLIDADAS

### EXERCÍCIO 2006

	Valor Total R\$	Valor Utilizado R\$	Saldo R\$
Instituições	2.000.000,00	660.369,93	1.339.630,07
Autônomos	10.000,00	1.800,00	8.200,00
Diárias	40.000,00	0,00	40.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>2.050.000,00</b>	<b>662.169,93</b>	<b>1.387.830,07</b>

### CUSTOS OCORRIDOS NO EXERCÍCIO 2006

INSTITUIÇÕES		% Utilizado
FESP	R\$ 541.899,93	27,09
UFRJ	R\$ 59.760,00	2,99
<b>Total Utilizado</b>	<b>R\$ 601.659,93</b>	<b>30,08</b>

## DEAPE

O DEAPE, 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.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> Sérgio Sydow	<b>Aprovado por:</b> Mauro da Silva Thomaz	<b>Período:</b> 2006

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 a fim de selecionar servidores com o perfil de competência compatível com as atribuições a serem exercidas em cada unidade organizacional como a DGTEC, DGDIN e DGCOI, que possibilitaram a participação de vários servidores interessados.

Atualmente, encontra-se em execução processo seletivo interno objetivando a formação de Cadastro Reserva para composição do quadro de pessoal da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas – DGPES.

Encontra-se em andamento a elaboração de metodologia para descrição e análise de cargos.

Elaboração de Projeto para Recepção e Lotação Inicial dos novos servidores, de Readaptação Funcional.

Elaboração de Projeto de Acessibilidade envolvendo as seguintes ações:

- Realização de visitas a Instituições que receberam o Selo de Ouro – Certificado Acessibilidade Nota 10 – concedido pela ALERJ: - Federação de Comércio do Rio de Janeiro – FECOMERCIO , Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO e aos Fóruns de Duque de Caxias, Regional de Leopoldina e de Petrópolis.
- Elaboração do folder – “Como proceder na diversidade”
- Realização de palestras de capacitação sobre o atendimento com respeito às diversidades, tendo como público alvo as Recepcionistas, Ascensoristas e Brigadistas de Incêndio.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> Sérgio Sydow	<b>Aprovado por:</b> Mauro da Silva Thomaz	<b>Período:</b> 2006

- o Realização de reunião com os Servidores com deficiência da Corregedoria que ingressaram em reserva de vaga para deficientes, conforme legislação em vigor.

Regulamentação do programa de estágio curricular de estudantes universitários, devido ao novo convênio assinado com CIEE-RJ, visando à ampliação do número de estagiários, bem como estabelecendo critérios para definição das vagas.

### **Creche**

A programação da Creche Therezinha Amorim para o ano de 2006 foi a de atendimento diário de 78 crianças totalizando 216 dias úteis, tendo uma frequência média em torno de 83%.

Em março, foi adotado o projeto pedagógico sugerido pelo PEA UNESCO que elegeu 2006 como o ANO INTERNACIONAL do DESERTO e da DESERTIFICAÇÃO.

Os professores da Creche Therezinha Amorim desenvolveram o tema levando aos alunos conhecimento da terra, das plantações, dos cuidados com a natureza, da importância de separar materiais considerados como lixo e a forma de reciclá-los.

Em abril, foi realizado com os alunos e professores os planejamentos semanais envolvendo os temas ligados a Feira do Livro, visitas ao Museu do Índio e Páscoa.

No mês de maio, foi trabalhado o tema: “Mãe conta história na Creche” e na comemoração do Dia das Mães foi realizada mesa redonda pela equipe técnica, no auditório Desembargador Nelson Ribeiro Alves, sobre temas pertinentes às respectivas áreas.

Completando o planejamento, foram feitos alguns passeios: as crianças do berçário foram ao Jardim Zoológico, as crianças do Maternal 1 visitaram o Jardim Zoológico e o Campo de São Bento em Niterói, os alunos do maternal 2 estiveram no Jardim Botânico, na Casa de Cultura Julieta Serpa.

Em junho, confirmado o compromisso de a cada ano organizar uma jornada, a Creche Therezinha Amorim realizou a IV Jornada de Educação em Família, com a realização de duas palestras das professoras Tânia Zagury e Rosana Glat, sobre assuntos “Agressividade e Necessidades das Crianças”.

Trabalhamos amplamente com os jogos da copa, trazendo temas como cores, formas das bandeiras dos países participantes, competição, ganhar e perder, atividades esportivas, etc.

No mês de agosto foi comemorado o dia dos pais.

A Festa de Encerramento do Ano Letivo foi realizada no Auditório Desembargador Antônio Carlos Amorim, quando foram recebidos os representantes de Instituições para entrega de doações.

### **ESAJ**

- Mapeamento e análise crítica de todos os processos de trabalho;
- Redação e implementação das rotinas administrativas (RAD);

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> <p style="text-align: center;">DG PES</p>	<b>Proposto por:</b> <p style="text-align: center;">Sérgio Sydow</p>	<b>Aprovado por:</b> <p style="text-align: center;">Mauro da Silva Thomaz</p>	<b>Período:</b> <p style="text-align: center;">2006</p>

- Criação e implementação da medição de indicadores de desempenho estratégico e de processos de trabalho;
- Certificação NBR ISO 9001:2000;
- Capacitação didática de 102 servidores-instrutores;
- Criação de 33 novos cursos;
- Reformulação de 61 cursos;
- 779 turmas realizadas;
- 16.544 horas de capacitação ministradas;
- 23.612 participações em ações de capacitação.

## **DEAPE**

Durante o ano de 2006, o DEAPE 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.

### Implementação da comprovação de pagamento do auxílio-saúde:

Contando com a indispensável colaboração da DGTEC, o DEAPE implantou sistemática de comprovação da aplicação do auxílio saúde, prática e simplificada, tanto para o servidor quanto para a Administração.

### Modernização do espaço físico

Dando cumprimento à estratégia adotada pela Diretoria Geral de Gestão de Pessoas – DG PES, no sentido de modernizar o espaço físico de suas operações, o Departamento de Administração de Pessoal – DEAPE está funcionando em novas instalações, mais amplas e funcionais, obtidas por meio de simples remanejamento de divisórias, acomodando, em um mesmo espaço físico, a Direção do DEAPE e três de suas divisões, proporcionando a todos os servidores que ali trabalham um melhor fluxo de informações e documentos, além de propiciar maior integração entre as unidades envolvidas.

A Divisão de Pessoal da Magistratura – DIMAG, também integrante do DEAPE, concluiu a transformação física de suas instalações e a reformulação de seus procedimentos, por força do disposto na Resolução 06/2006, do Órgão Especial, que prevê a implantação de sistema de atendimento personalizado aos magistrados. A partir de agora, cada um deles passará a contar

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> Sérgio Sydow	<b>Aprovado por:</b> Mauro da Silva Thomaz	<b>Período:</b> 2006

com uma Operadora de Atendimento – pessoal e telefônico – exclusiva para suas demandas, cuidando de cada pedido, desde sua protocolização até a respectiva solução.

#### Implementação parcial da Central de Atendimento de Pessoal (CEAPE)

Atendendo inicialmente apenas os servidores que a ele recorrerem pessoalmente, o segmento, quando estiver completamente implementado, concentrará todo o atendimento pessoal e telefônico do Departamento. Isso permitirá que as demais unidades do DEAPE, que até então eram incumbidas de atender os servidores, passem a ter melhores condições para instruir, analisar e encaminhar os pedidos recebidos, o que certamente tornará os processos de trabalho mais rápidos e precisos. Por sua vez, os servidores, que antes precisavam percorrer os diversos balcões das divisões do DEAPE para tratarem de suas demandas, passam a dispor de maior comodidade, apresentando seus pedidos em um único lugar.

#### **DESAU**

Pela primeira vez, pode-se estabelecer com precisão o número de participantes da Semana de Saúde (1.796), assim como as atividades oferecidas nos estandes, já que os dados foram cadastrados em sistema de informática especialmente desenvolvido para esta finalidade. A análise dos anos futuros poderá avaliar a taxa de adesão à esta ação de Promoção de Saúde.

### **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para o ano de 2007, o DEAPE 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 para o próximo ano:

- desenvolvimento de novos indicadores de desempenho, que vigorarão a partir de janeiro de 2007;
- consolidação da atuação da Central de Atendimento de Pessoal – CEAPE, com a adequação de seu espaço físico e o desenvolvimento de ações de capacitação de sua equipe;
- início da implantação do atendimento telefônico, segmento afeto à CEAPE;
- implantação da sistemática de entrega dos contracheques de magistrados e servidores da ativa, no local de trabalho.

O DESAU mais uma vez registrou aumento em todas as áreas de atividade, totalizando 18,6% de crescimento geral. A maior taxa de atividades desempenhadas diz respeito a atividades assistenciais: 44.842 atendimentos (58,23%). No entanto preocupa-nos o quantitativo crescente da demanda pericial, área premente de melhorias em recursos humanos e materiais.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> Sérgio Sydow	<b>Aprovado por:</b> Mauro da Silva Thomaz	<b>Período:</b> 2006

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.

Também não se pode deixar de apontar 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.

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.