



PODER JUDICIÁRIO

---


TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

**RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS**

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


**ANUAL**

**2007**

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 2007

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>RESUMO EXECUTIVO.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>AVALIAÇÃO da GESTÃO ESTRATÉGICA.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Avaliação dos Direcionadores Estratégicos .....</b>	<b>3</b>
<b>2.2</b>	<b>Objetivos Estratégicos .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>AVALIAÇÃO DA GESTÃO OPERACIONAL .....</b>	<b>11</b>
<b>3.1</b>	<b>Indicadores e Análise de Dados da Diretoria Geral de Gestão de Pessoas .....</b>	<b>11</b>
	<b>(1º Nível dos Processos de Trabalho).....</b>	<b>11</b>
<b>3.2</b>	<b>Indicadores e Análise de Dados dos Departamentos da DGPES .....</b>	<b>15</b>
	<b>(2º Nível dos Processos de Trabalho).....</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>GESTÃO DOS RECURSOS.....</b>	<b>36</b>
<b>4.1</b>	<b>Situação do Quadro de Pessoal .....</b>	<b>36</b>
<b>4.2</b>	<b>Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação.....</b>	<b>40</b>
<b>4.3</b>	<b>Situação dos Demais Recursos de Infra-estrutura .....</b>	<b>42</b>
<b>4.4</b>	<b>Documentação e Informação (RAD e Registro) .....</b>	<b>45</b>
<b>4.5</b>	<b>Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades .....</b>	<b>46</b>
<b>4.6</b>	<b>Atividades Complementares.....</b>	<b>48</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>55</b>

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 2007

## 1 RESUMO EXECUTIVO

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

No período foram observados os seguintes resultados.

## 2 AVALIAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA

### 2.1 Avaliação dos Direcionadores Estratégicos

A Administração Superior realizou a avaliação anual dos Direcionadores Estratégicos da DGPES, ficando assim definidos:

#### **Missão**

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

#### **Visão**


“Ser referencial de excelência em gestão de pessoas.”

#### **Política da Qualidade**

“Desenvolver continuamente as melhores práticas de gestão para que as unidades organizacionais do PJERJ e seus respectivos servidores cumpram a missão, a fim de alcançar a visão estabelecida”.

#### **Valores**

- Conhecimento jurídico atualizado
- Ética

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS				
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 2007	Emissão: 10/01/2008

- Objetividade
- Melhoria contínua
- Foco no usuário
- Busca de conciliação para solução de conflitos.

A Política da Qualidade e os Valores do PJERJ são utilizados como direcionadores da DGPES.

## 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.	100	100	Out/07 a Dez/08	DEDEP

**Análise de Dados:** Os dados demonstram que as ações estabelecidas para o ano de 2007 foram cumpridas integralmente. No período de outubro a novembro foi realizada a capacitação dos servidores em SIGA, Princípios da Qualidade e ISO 9000, e em dezembro foi elaborado o plano de trabalho para certificação, atingindo-se assim 100% de realização.

#### Ações Gerenciais:

# Seguir o plano de ação 2008, estabelecido para o objetivo acima.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

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.	100	100	2007-2008	DEDEP

**Análise de Dados:** Os dados demonstram que as ações estabelecidas para o ano de 2007 foram cumpridas integralmente. A lista atual de competências foi analisada, o eixo comum de competências foi definido e o novo modelo validado. Foi iniciado, ainda, o levantamento dos conhecimentos e habilidades necessários para cada papel profissional mapeado para a área administrativa e judiciária, a partir do eixo comum aprovado.

### Ações Gerenciais:

# Seguir o cronograma estabelecido para elaboração das matrizes de competências do PJERJ.

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.	100	100	2007-2008	DEDEP

**Análise de Dados:** Os dados demonstram que as ações estabelecidas para o ano de 2007 foram cumpridas integralmente. A metodologia para definição dos perfis funcionais foi estabelecida e aprovada pela direção do departamento. A partir daí, foram aplicadas no DEDEP as metodologias de análise e descrição dos papéis profissionais e de mapeamento das competências organizacionais.

### Ações Gerenciais:

# Seguir o plano de ação 2008, estabelecido para o objetivo acima.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

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.	100	100	2007	DEDEP

**Análise de Dados:** Os dados demonstram que as ações estabelecidas no plano de ação do objetivo estratégico foram cumpridas integralmente, atingindo o percentual de 100%.

### Ações Gerenciais:

# Avaliar o Relatório encaminhado pela FGV.

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.	100	100	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, aí incluindo o atendimento telefônico, encontrando-se em fase final a disponibilização de sistema informatizado de atendimento, abrangendo módulo estatístico.

A CEAPE carece, ainda, de instalações físicas mais apropriadas.

### Ações Gerenciais:

# Dar continuidade às medidas estabelecidas 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:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

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.	100	100	2007-2008	DEAPS

**Análise de Dados:** O percentual de execução planejado para o período foi realizado; foram levantados os valores para o orçamento de 2008, bem como foram medidos os impactos financeiros com vistas à promoção/progressão. Foi, também, fornecida à DGTEC a especificação necessária para o desenvolvimento de aplicativo para futuras fixações automáticas de vagas, acompanhadas das respectivas projeções orçamentárias.

### Ações Gerenciais:

# Acompanhar o desenvolvimento do aplicativo pela DGTEC para futura fixação de vagas.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

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.	100	25	2007-2008	ESAJ

**Análise de Dados:** Este objetivo estratégico para o biênio foi desmembrado em duas metas específicas para 2007 e 2008, respectivamente. A meta para 2007, que previa a capacitação de 30% dos servidores designados para a função de direção de serventia, não foi alcançada. Os 25% realizados correspondem, no plano de ação para a implementação do objetivo, às fases de coleta de informações, planejamento e estruturação do programa e contratação de instituição de ensino, que se consumou em novembro. Para viabilizar o alcance da meta faz-se necessária a publicação da regulamentação do Art. 5º da Lei 4620/05, que irá definir a forma de capacitação e atualização dos escrivães. Atualmente a regulamentação citada encontra-se em fase de análise pelo Conselho da Magistratura. Assim, o objetivo do bimestre, com realização prevista em parte para 2007 e em parte para 2008, deverá ser integralmente atingido em 2008, passando a ser a meta para o próximo ano disponibilizar o programa de capacitação para 100 % dos gestores.

### Ações Gerenciais:

- Definir, com os professores, os conteúdos programáticos;
- Organizar a infra-estrutura para a realização das aulas;
- Apresentar o programa à Corregedoria após a publicação da regulamentação do Art. 5º da Lei 4620/05;
- Agendar e divulgar a realização das turmas;
- Realizar as turmas.





## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

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.	100	25	2007-2008	ESAJ

**Análise de Dados:** Este objetivo estratégico para o biênio foi desmembrado em duas metas específicas para 2007 e 2008, respectivamente. A meta para 2007, que previa a capacitação de 40% dos diretores, não foi alcançada. Os 25% realizados correspondem, no plano de ação para a implementação do objetivo, às fases de coleta de informações, planejamento e estruturação do programa e contratação de instituição de ensino, que ocorreu em novembro. Em função disso, o objetivo do bimestre, com realização prevista em parte para 2007 e em parte para 2008, deverá ser integralmente atingido em 2008, passando a ser a meta para o próximo ano disponibilizar o programa de capacitação para 100 % dos gestores da área administrativa.

### Ações Gerenciais:

- Definir, com os professores e a DGDIN (no caso dos gestores de Unidades Organizacionais em processo de certificação), os conteúdos programáticos.
- Organizar da infra-estrutura para a realização das aulas.
- Apresentar o programa à DGDIN (no caso dos gestores de Unidades Organizacionais em processo de certificação).
- Agendar e divulgar a realização das turmas;
- Realizar as turmas.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

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.	100	100	2007-2008	ASPES

**Análise de Dados:** As atividades planejadas para 2007 foram concluídas: elaboração da minuta da Resolução do Conselho da Magistratura (regulamentação da Lei nº 4.620/05); elaboração da alteração do Ato Normativo nº 17/2006 – Ampliar Programa de Estágio, Anteprojeto de Lei dispendo sobre a revisão geral anual e composição de perdas; elaboração de minuta de Resolução regulamentando a atuação do Departamento de Saúde no âmbito do TJ; participação nos estudos para progressão e promoção para o ano de 2008 (estudo do impacto financeiro, elaboração de lista de posicionamento e desenvolvimento funcional); elaboração do Ato Normativo 05/2007 objetivando à simplificação da regulamentação do auxílio saúde.

### Ações Gerenciais:

# Acompanhar a regulamentação de dispositivos da Lei nº 4.620/05 (resposta da CGJ e aprovação pelo Conselho da Magistratura) e aprovação pela Presidência e pelo Conselho da Magistratura da regulamentação da atuação do Departamento de Saúde no âmbito do TJ.

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.	100	100	2007-2008	GBPES

**Análise de Dados:** A primeira minuta foi elaborada, de acordo com o plano de ação.

### Ações Gerenciais:

# Aperfeiçoar a minuta elaborada e implementar o Documento Estratégico da DGPES.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

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.	100	100	2007-2008	GBPES

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

### Ações Gerenciais:

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

## 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><u>INDICADOR</u></b>	
<b><u>FÓRMULA DO INDICADOR</u></b>	
<b><u>FINALIDADE DO INDICADOR</u></b>	
<b>FONTE: SHM &amp; SISTEMA FOLHA</b>	
<b>RESULTADO DO INDICADOR:</b>	1º SEM: 5,71 magistrados/100.000 habitantes 2º SEM: 5,66 magistrados/100.000 habitantes
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b> A comparação do resultado encontrado no segundo semestre (5,66) com o resultado apresentado no semestre anterior (5,71) e com o resultado encontrado no final de 2006 (5,67), demonstra que o indicador teve uma tendência de elevação, que não se sustentou. O aumento do índice no primeiro semestre, decorrente da posse dos magistrados aprovados no último concurso (24 magistrados), não foi suficiente para fazer face às aposentadorias e falecimentos (34 magistrados).	
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

# 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><b>INDICADOR</b></p> <p>Total de pessoal do quadro efetivo por grupo de 100.000 habitantes – medição mensal.</p>	<p><b>GRÁFICO DE TENDÊNCIA</b></p> <table border="1"><thead><tr><th>Período</th><th>Valor</th></tr></thead><tbody><tr><td>2006 - 2º Sem</td><td>94,90</td></tr><tr><td>2007 - 1º Sem</td><td>93,36</td></tr><tr><td>2007 - 2º Sem</td><td>92,99</td></tr></tbody></table> <p><b>FONTE: SHF</b></p>	Período	Valor	2006 - 2º Sem	94,90	2007 - 1º Sem	93,36	2007 - 2º Sem	92,99
Período		Valor							
2006 - 2º Sem		94,90							
2007 - 1º Sem	93,36								
2007 - 2º Sem	92,99								
<p><b>FÓRMULA DO INDICADOR</b></p> <p>[Total de pessoal do quadro efetivo do PJERJ / (Nº de habitantes / 100.000)]</p>									
<p><b>FINALIDADE DO INDICADOR</b></p> <p>Adequar o quadro existente às necessidades e possibilidades do PJERJ</p>									
<p><b>RESULTADO DO INDICADOR:</b></p>	<p>1º SEM - 93,36 servidores/100.000 habitantes 2º SEM - 92,99 servidores/100.000 habitantes</p>								
<p><b>ANÁLISE DE DADOS:</b> A comparação do resultado encontrado no segundo semestre (92,99 servidores/100.000 habitantes), com o resultado apresentado no semestre anterior (93,36 servidores/100.000 habitantes) e com o resultado encontrado no final de 2006 (94,90 servidores/100.000 habitantes), demonstra a tendência de queda do indicador, decorrente das aposentadorias, falecimentos, exonerações e desistências de estágio ocorridas durante o ano (136 saídas).</p>									
<p><b>AÇÕES GERENCIAIS:</b></p> <p># Realizar estudo para estabelecer o quantitativo adequado de servidores, considerando às necessidades e possibilidades do PJERJ, de acordo com os limites definidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.</p>									



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

### INDICADOR

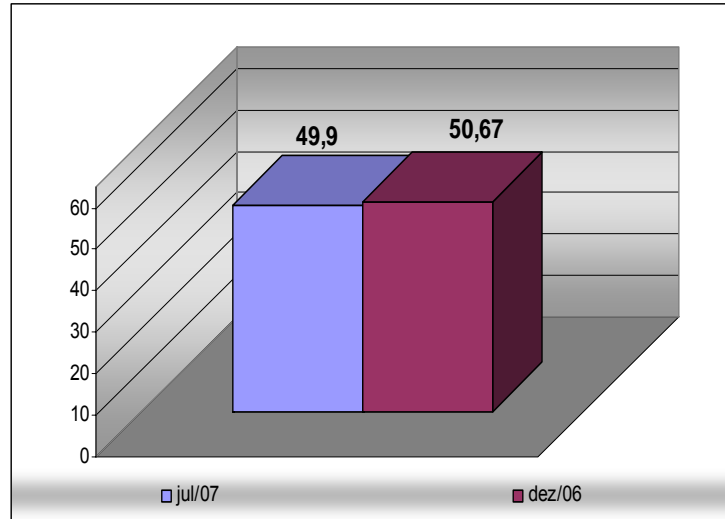
SUE - Satisfação do Usuário da ESAJ – medição semestral

### FÓRMULA DO INDICADOR

$[(\sum \text{de conceitos ÓTIMO} / \sum \text{de formulários válidos}) \times 100]$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Aumentar a satisfação do usuário da Escola de Administração Judiciária – DGPES/ESAJ



FONTE: ESAJ – PLANILHA RIGER

**RESULTADO DO INDICADOR:** O resultado do indicador foi obtido a partir da 2ª Pesquisa de Satisfação do Usuário, realizada entre a 2ª quinzena de novembro e a primeira de dezembro e totalizou 93,53% de avaliações positivas, sendo **50,67 %** de conceitos “ÓTIMO”.

**ANÁLISE DE DADOS:** As avaliações positivas (Ótimo+Bom) totalizaram 93,53%, com um aumento de 2,35% em relação à primeira pesquisa, realizada em jul. Somado a esse índice, o resultado de 50,67 % de conceitos “ÓTIMO”, que apresentou elevação de 0,77 ponto percentual em relação à 1ª Pesquisa de Satisfação do Usuário, foi considerado positivo. Assim, na análise crítica do indicador, entendemos que a meta de 60% estabelecida não foi dimensionada adequadamente.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Reavaliar a fórmula do indicador e a meta estabelecida.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

### INDICADOR

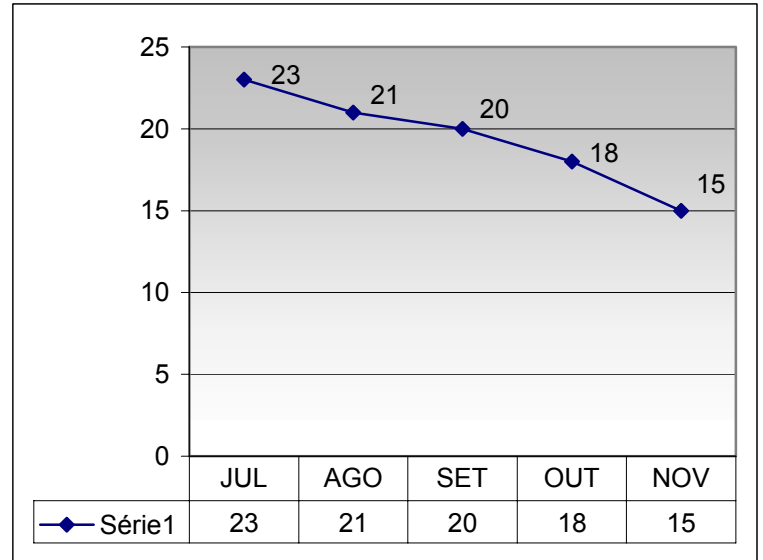
TMP – Tempo Médio de Processamento das Matérias de Pessoal – medição mensal

### FÓRMULA DO INDICADOR

$Tcp / Tpa$ , onde  $Tcp$  = somatório, em dias, dos ciclos processuais dos feitos administrativos das matérias de pessoal (DEAPS e DEDEP), apurados pela operação “data de saída menos data de entrada” e  $Tpa$  = quantidade de feitos administrativos das matérias de pessoal.

### FINALIDADE DO INDICADOR

Fornecer subsídios para a adoção de medidas que visem ao incremento da celeridade processual, com foco no usuário.



FONTE: SISTEMA PROT

**RESULTADO DO INDICADOR:** JUL: 23 AGO: 21 SET: 20 OUT: 18 NOV: 15.


**ANÁLISE DE DADOS:** O indicador apresenta tendência decrescente. Em cinco meses, o tempo de processamento caiu, o que demonstra que a implementação das novas práticas de gestão, com a otimização dos processos de trabalho, vem apresentando resultados positivos.

Vale ressaltar que os dados de tempo médio de processamento referem-se aos processos que efetivamente saíram da DGPES até novembro e que esses índices podem ser alterados à medida que as saídas alcancem 100% (dados de entrada e saída encontram-se na tabela abaixo).

Meses/2007	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro
Entradas	4062	3857	3974	4156	3276
% Saída	97%	95%	93%	91%	90%

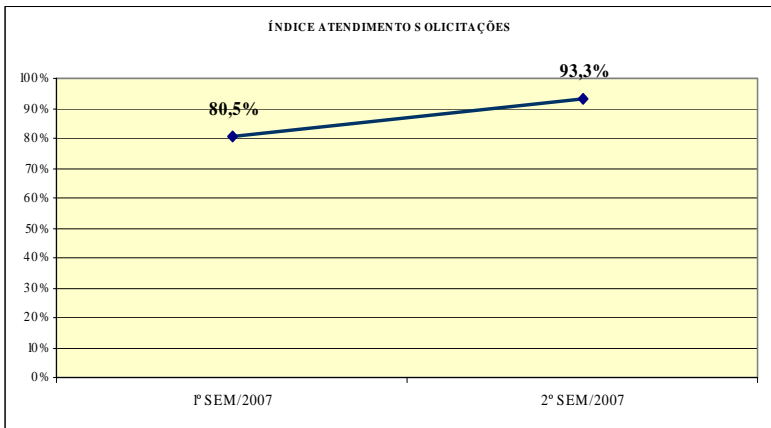
### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Dar continuidade ao processo de melhoria da gestão, procedendo a análise do indicador com a finalidade de se estabelecer uma meta futura.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>DGPES/GBPES</b>	Aprovado por: <b>Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</b>	Período: <b>2007</b>

## 3.2 Indicadores e Análise de Dados dos 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>FONTES: DEDEP PLANILHA CONTROLE DE MOVIMENTAÇÃO</b>	
<b>RESULTADO DO INDICADOR:</b> 1ºSEM 80,5%. – 2ºSEM 93,3%.	
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b> No período de janeiro a junho foram realizadas 207 seleções para 257 solicitações realizadas, alcançando um índice de atendimento de 80,5%. No segundo semestre houve um aumento no número de solicitações (389) que foi acompanhado pelo número de seleções (363) mantendo-se, assim, um elevado índice de atendimento às solicitações (93,3%).	
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b>	
# Analisar e validar os novos indicadores propostos, que objetivam aprimorar a avaliação e acompanhamento das movimentações de servidores no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro.	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

### INDICADOR

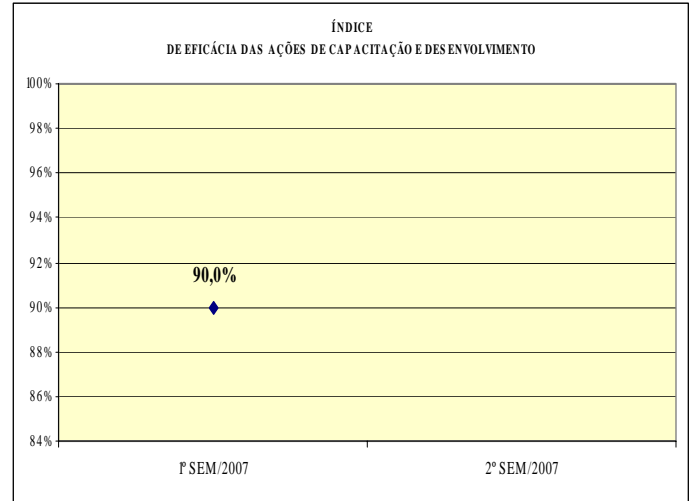
Índice de eficácia das ações de capacitação e desenvolvimento planejadas  
medição semestral - Janeiro e Julho

### FÓRMULA DO INDICADOR

$$\left[ \frac{\text{n}^\circ \text{ de ações de capacitação e desenvolvimento planejadas que se realizaram}}{\text{n}^\circ \text{ total de ações de capacitação e desenvolvimento planejadas}} \times 100 \right]$$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Auxiliar a verificação sistêmica da eficácia do planejamento de ações de capacitação e desenvolvimento.



FONTE: FRM-DGPES- 040-01

**RESULTADO DO INDICADOR:** 1º SEM – 90%.

### **ANÁLISE DE DADOS:**

**1ºSemestre** - Foram analisados todos os planos de ação, de todas as Unidades que enviaram os planos semestrais. No cômputo das ações planejadas (30) e não realizadas (03), foram considerados os planejamentos feitos até o mês de julho, quando os planos foram enviados.

**2ºSemestre:** - Os dados do segundo semestre de 2007 serão computados a partir de janeiro de 2008, prazo estabelecido para novo envio dos planos de ação.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Excluir o referido indicador do processo de trabalho “Gerenciar o Desenvolvimento Profissional dos Servidores” e publicar a revisão 07 da RAD-DGPES-040 com a alteração proposta.





## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

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

Não há dados até o momento.

### 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.

**RESULTADO DO INDICADOR:** Não há dados no momento.

### **ANÁLISE DE DADOS:**

**1ºSemestre** - Os planos de ação para capacitação e desenvolvimento dos servidores, enviados no mês de julho não continham ações de capacitação e desenvolvimento realizadas.

**2ºSemestre:** - Os dados do segundo semestre de 2007 serão computados a partir de janeiro de 2008, prazo estabelecido para novo envio dos planos de ação.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Excluir o referido indicador do processo de trabalho "Gerenciar o Desenvolvimento Profissional dos Servidores" e publicar a revisão 07 da RAD-DGPES-040 com a alteração proposta.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

### INDICADOR

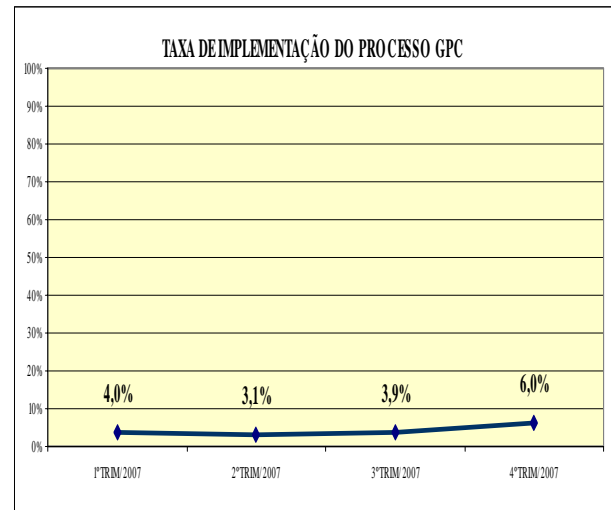
Taxa de implementação do processo de Gestão de Pessoas por Competências (GPC) -  
medição trimestral

### FÓRMULA DO INDICADOR

$[(\text{N}^\circ \text{ de servidores incluídos no GPC} / \text{N}^\circ \text{ total de servidores do PJERJ}) \times 100]$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Acompanhar a implementação do processo de gestão por competências estabelecido pela RAD-DGPES-040 no PJERJ. O processo permite o cumprimento do item 6.2.2 da NBR ISO 9001:2000 pelas unidades administrativas e judiciárias.



FONTE: SHF & DEDEP BD-GPC

**RESULTADO DO INDICADOR:** 1º TRIM – 4,0%, 2º TRIM – 3,1%, 3º TRIM – 3,9% e 4º TRIM – 6,0% (meta: 10% até dez/2007; 15% até dez/2008).

**ANÁLISE DE DADOS:** No ano de 2007, a implementação do processo GPC seguiu prioritariamente a implementação do sistema de gestão da qualidade em unidades organizacionais do PJERJ. Assim a queda do indicador no segundo trimestre ocorreu devido à saída de algumas unidades da área judiciária do escopo do processo de certificação. No 3º trimestre, no entanto, retomou o crescimento devido à implementação do processo nas seguintes unidades: SJ MERITI, DECAN e DEAPS. No último trimestre o processo foi implementado também no DEDIS e no DESEP.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Abrir RACAP para análise das causas e definição de ações corretivas;

# Agendar reunião com DGCON e DGTEC para analisar o desenvolvimento e/ou aquisição de sistema informatizado para a implementação do processo GPC, possibilitando seu alcance a todos os gestores e servidores do PJERJ.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

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

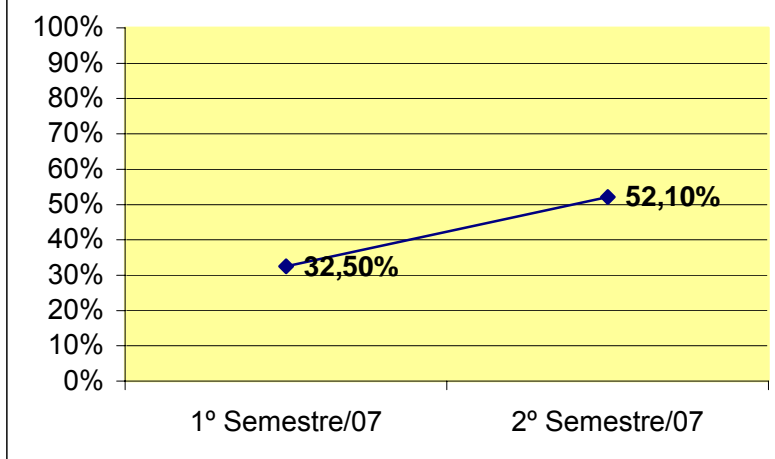
### FÓRMULA DO INDICADOR

$$\left[ \frac{\text{Quantidade de papéis profissionais de unidades administrativas com competências e requisitos mapeados}}{\text{total de papéis profissionais a mapear na área administrativa - planejado}} \times 100 \right]$$

### FINALIDADE DO INDICADOR

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

### TAXA DE PAPÉIS PROFISSIONAIS MAPEADOS ÁREA JUDICIÁRIA



FONTE: PLANILHA ESTIMATIVA DE PAPÉIS PROFISSIONAIS

**RESULTADO DO INDICADOR:** 1º SEM – 32,50%; 2º SEM – 52,10%. (meta: 100% até final de 2008)

### **ANÁLISE DE DADOS:**

**1ºSemestre** O crescimento neste período ocorreu em função do mapeamento de papéis profissionais realizado na DGPES/DEAPS.

**2ºSemestre:** O expressivo crescimento de 12,7% no semestre ocorreu em função do mapeamento dos papéis profissionais de RAS, RD, RDS e Auditor Interno e do mapeamento realizado na DGCON, DECAN, DESEP e DEDEP. A revisão realizada na metodologia influenciou no crescimento do indicador em virtude da simplificação de todo o procedimento.

### **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 do objetivo estratégico).



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

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

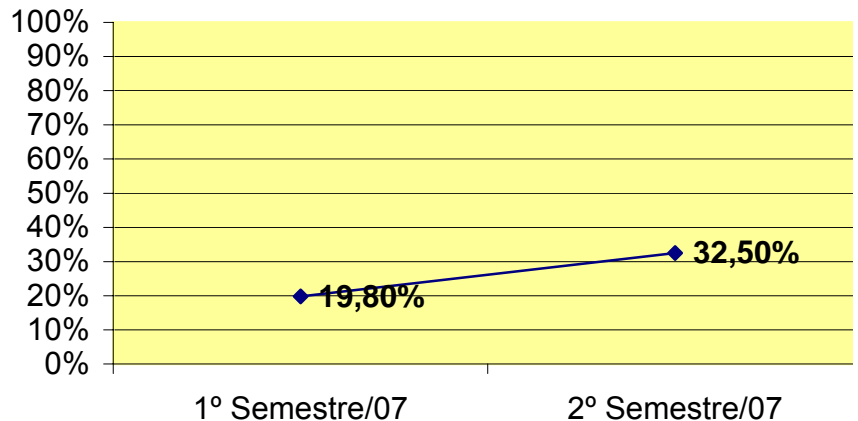
### FÓRMULA DO INDICADOR

$$\left[ \frac{\text{Quantidade de papéis profissionais de unidades judiciárias com competências e requisitos mapeados}}{\text{total de papéis profissionais a mapear na área judiciária - planejado}} \times 100 \right]$$

### FINALIDADE DO INDICADOR

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

### TAXA DE PAPÉIS PROFISSIONAIS MAPEADOS - ÁREA ADMINISTRATIVA



FONTE: PLANILHA ESTIMATIVA DE PAPÉIS PROFISSIONAIS

**RESULTADO DO INDICADOR:** 1º SEM – 19,00%; 2º SEM - 32,50%. (meta: 100% até final de 2008)

### **ANÁLISE DE DADOS:**

**1º semestre** – Durante esse período a metodologia utilizada foi revisada e os novos mapeamentos, portanto, concentraram-se no 2º semestre do ano.

**2º semestre** - A revisão realizada na metodologia influenciou no crescimento do indicador em virtude da simplificação de todo o procedimento. Assim, o crescimento de 19,63% (de 32,5% para 52,1%) no segundo semestre ocorreu em função do mapeamento dos papéis profissionais realizado no DEDIS, Cartório de Dívida Ativa de São João de Meriti e do papel de RAS.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Revisar o FRM-DGPES-041-04 acrescentando os conhecimentos e habilidades mapeados e consolidados.

# Dar continuidade ao mapeamento dos papéis profissionais da área judiciária de acordo com o cronograma estabelecido (Varas Empresariais, Órfãos e Sucessões e Turmas Recursais) e a ser estabelecido para as demais unidades do PJERJ.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

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

#### INDICADOR

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

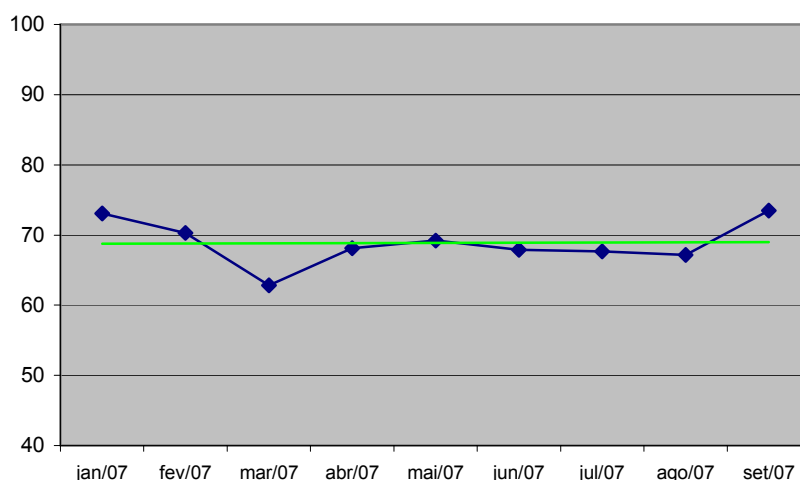
#### FÓRMULA DO INDICADOR

$$\left[ \frac{\sum \text{do percentual médio dos conceitos ÓTIMO apurados por turma}}{\text{n.º total de turmas computadas no mês}} \right]$$

#### FINALIDADE DO INDICADOR

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

#### GRÁFICO DE TENDÊNCIA



FORNTE: ESAJ – PLANILHA RIGER

**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. Em setembro, a nova meta foi superada sendo atingido o índice de 73,47 %.

**ANÁLISE DE DADOS:** Meta superada em 3,47 % em setembro, último mês de medição como indicador estratégico. Em outubro, os objetivos estratégicos da ESAJ foram alterados.

#### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# A medição e o acompanhamento da percepção de excelência dos participantes de ações de capacitação passam a ser atividade regular da ESAJ. O indicador, porém, deixa de ser considerado estratégico para o SIGA/ESAJ.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

Índice de Eficácia de Ações de Capacitação Solicitadas – medição a cada turma solicitada

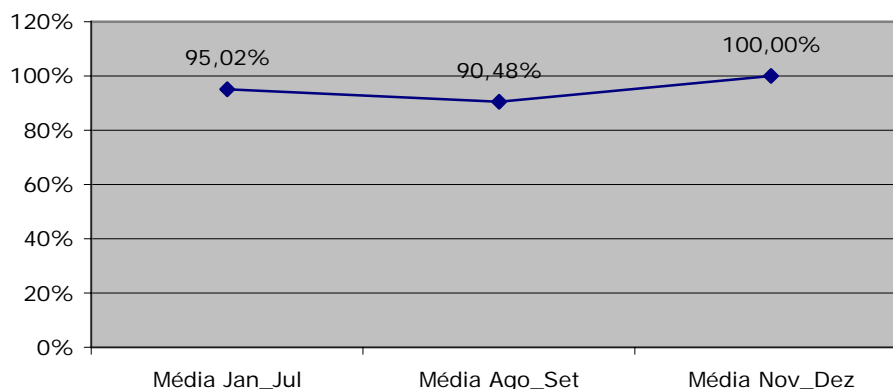
### FÓRMULA DO INDICADOR

{[(Total do nº de participantes considerados capacitados) / (total de participantes da turma)] X 100}.

### FINALIDADE DO INDICADOR

Aumentar a eficácia das ações de capacitação solicitadas

### GRÁFICO DE TENDÊNCIA



FONTE: ESAJ – PLANILHA RIGER

**RESULTADO DO INDICADOR:** Foi avaliada a eficácia de 29 turmas no ano. Somente quatro no ano obtiveram avaliação inferior a 100%: IEQ 01 (85,19%), CFM01(80%), CFF02(75%) e MPR02 (33,3%).

**ANÁLISE DE DADOS:** O indicador foi definido como estratégico para ESAJ nos meses de outubro, novembro e dezembro com a meta de 100%, que foi atingida. A tendência desta medição de atingir sempre o 100% foi questionada durante a IV Reunião de Análise Crítica da ESAJ e recomendou-se um estudo para aprimorar o instrumento, considerado fundamental para a medição do desempenho das atividades da escola.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Rever o instrumento de medição de eficácia.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

Índice de Reestruturação da Grade de Cursos - Área de Ensino: Técnico-Administrativa - medição mensal

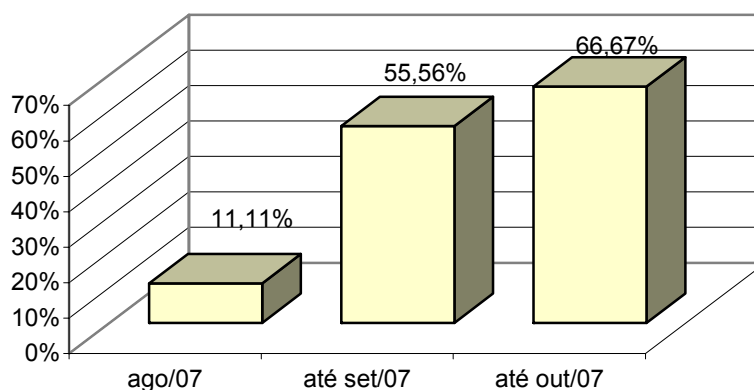
### FÓRMULA DO INDICADOR

$$\left[ \frac{\text{n}^\circ \text{ de ações de capacitação reestruturadas, por área} \times 100}{\text{n}^\circ \text{ total de ações de capacitação, por área de ensino em agosto de 2007}} \right]$$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Reestruturar a grade de cursos da Escola.

ÍNDICE DE RESTRUTURAÇÃO DA GRADE DE CURSOS - TEC-ADM



FONTE: ESAJ - PLANILHA RIGER

**RESULTADO DO INDICADOR:** 66,67 % das ações de capacitação da área Técnico-administrativa foram reestruturadas até outubro de 2007.

**ANÁLISE DE DADOS:** A meta de reestruturação de 30 % para esta área de ensino foi superada em 25,56%.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# A reestruturação da grade de cursos é agora uma atividade rotineira da Divisão de Ensino e Pesquisa (DIEPE) da ESAJ, deixando de ser, no próximo ano, um objetivo estratégico.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

Índice de Reestruturação da Grade de Cursos - Área de Ensino: Direito e Legislação – medição mensal

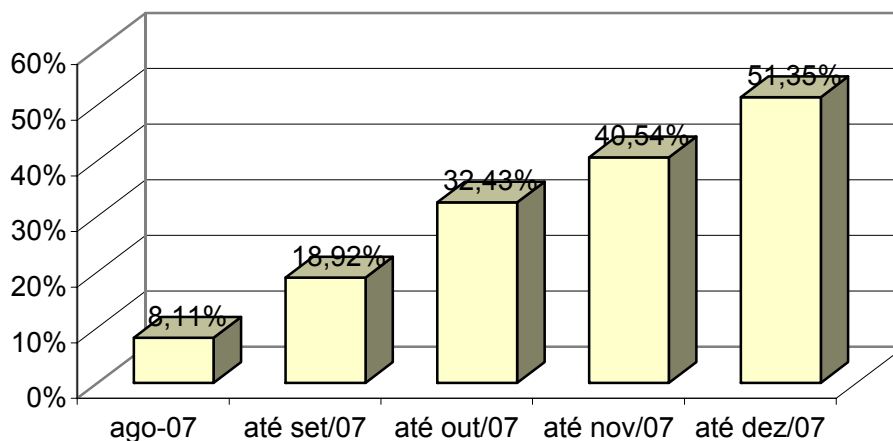
### FÓRMULA DO INDICADOR

$$\left[ \frac{\text{n}^\circ \text{ de ações de capacitação reestruturadas, por área} \times 100}{\text{n}^\circ \text{ total de ações de capacitação, por área de ensino em agosto de 2007}} \right]$$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Reestruturar a grade de cursos da Escola.

ÍNDICE DE REESTRUTURAÇÃO DA GRADE - DIREITO



FONTE: ESAJ – PLANILHA RIGER

**RESULTADO DO INDICADOR:** 51,35 % da grade de curso da área de ensino foi reestruturado até dezembro.

**ANÁLISE DE DADOS:** A meta de 50 % foi superada em 1,35%. Isto corresponde a 19 novas ações de capacitação.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# A reestruturação da grade de cursos é agora uma atividade rotineira da Divisão de Ensino e Pesquisa (DIEPE) da ESAJ, deixando de ser, no próximo ano, um objetivo estratégico.





## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

Índice de Reestruturação da Grade de Cursos - Área de Ensino: Informática - medição mensal

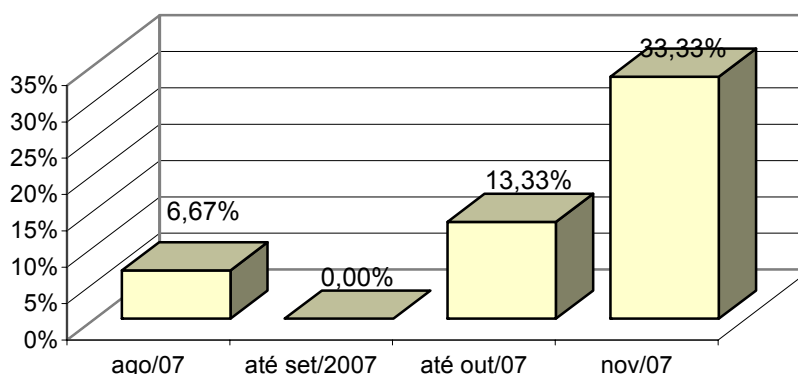
### FÓRMULA DO INDICADOR

$$\left[ \frac{\text{n}^\circ \text{ de ações de capacitação reestruturadas, por área} \times 100}{\text{n}^\circ \text{ total de ações de capacitação, por área de ensino em agosto de 2007}} \right]$$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Reestruturar a grade de cursos da Escola.

ÍNDICE DE REESTRUTURAÇÃO DA GRADE - INF



FONTE: ESAJ - PLANILHA RIGER


**RESULTADO DO INDICADOR:** Reestruturada 33,33 % da grade desta área de ensino até dezembro de 2008.

**ANÁLISE DE DADOS:** A meta de 30% foi superada em 3.3 %. Isso representou a elaboração e cinco novos cursos.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# A reestruturação da grade de cursos é agora uma atividade rotineira da Divisão de Ensino e Pesquisa (DIEPE) da ESAJ, deixando de ser, no próximo ano, um objetivo estratégico.

O indicador 'Índice de Reestruturação da Grade de Cursos - Área de Ensino: Procedimentos e Rotinas do PJERJ' não sofreu alteração, uma vez que não houve modificação dos cursos que compõem essa área de ensino. Na análise crítica, foi aberto o RACAP-ESAJ-025/07 com a finalidade de proceder a ação corretiva.

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

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

<p style="text-align: center;"><b><u>INDICADOR</u></b></p> <p>SUC – Satisfação do Usuário da CEAPE – medição semestral</p>	<p>Medição programada</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>FÓRMULA DO INDICADOR</u></b></p> <p>[(<math>\Sigma</math> dos resultados Ótimo e Bom atribuídos ao atendimento / <math>\Sigma</math> dos questionários válidos) x 100].</p>	
<p style="text-align: center;"><b><u>FINALIDADE DO INDICADOR</u></b></p> <p>Medir a percepção do usuário da CEAPE, em relação ao serviço prestado com vistas a sua melhoria.</p>	
<p><b>RESULTADO DO INDICADOR:</b> Sem dados provisoriamente.</p>	
<p><b>ANÁLISE DE DADOS:</b></p> <p>A medição realizada no 1º semestre de 2007 foi suspensa, provisoriamente, até a publicação da RAD-DGPES-033-Medir a Percepção do Usuário da CEAPE, com vigência a partir de 21/12/2007.</p>	
<p><b>AÇÕES GERENCIAIS:</b></p> <p># Aplicar a nova metodologia de pesquisa estabelecida na RAD-DGPES-033, em conformidade com o procedimento descrito na RAD-PJERJ-010-Medir a Percepção do Usuário.</p>	



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

### INDICADOR

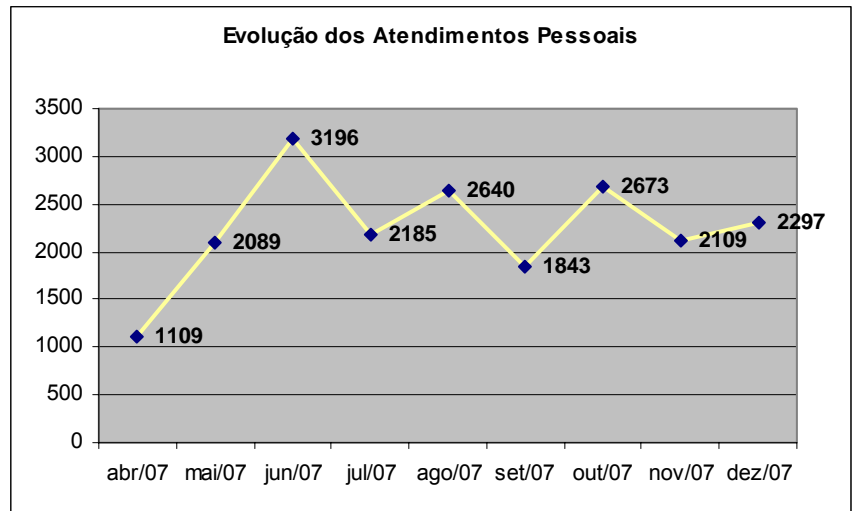
EAP – Evolução dos Atendimentos Pessoais – medição mensal

### FÓRMULA DO INDICADOR

$[(Q_{apm} / Q_{mpa}) - 1]$ ,  
onde  $Q_{apm}$  = quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês e  $Q_{mpa}$  = quantidade de atendimentos pessoais prestados no mês anterior.

### FINALIDADE DO INDICADOR

Demonstrar a evolução quantitativa dos atendimentos prestados pela CEAPE, pessoalmente



FONTE: DEAPS PLANILHA EAP

**RESULTADO DO INDICADOR:** 1109 (abril);2089 (maio); 3196 (junho) 2185 (julho); 2640 (agosto);1849 (setembro); 2673 (outubro);2109 (novembro); 2297 (dezembro).

**ANÁLISE DE DADOS:** A CEAPE (Central de Atendimento de Pessoal) foi instalada para prestar atendimento aos servidores nos assuntos relativos à pessoal, dentre estes se destacam: benefícios, segunda via de contracheque, folha de pagamento, cadastramento e margem consignável. Os dados relativos ao volume de atendimentos pessoais na Central são utilizados para nortear ações que resultem em melhor atendimento às demandas dos servidores.

No período, o acompanhamento do indicador demonstrou que apenas no item benefícios foram constatadas variações. As elevações observadas em junho, agosto e outubro decorreram respectivamente das publicações dos atos relativos à opção pelo auxílio-alimentação, simplificação da comprovação do auxílio saúde e elevação do valor do Visa-Vale.

Vale ressaltar que a redução constatada em setembro deveu-se a transferência das instalações da CEAPE para o Centro Administrativo.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Divulgar a Central de Atendimento e os serviços por ela prestados através de mensagens veiculadas nos contracheques dos servidores - desde outubro/2007.

# Em conjunto com a DGLOG, estamos providenciando a transferência da Central de Atendimento para outro ambiente, no prédio do Centro Administrativo, com instalações mais adequadas.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

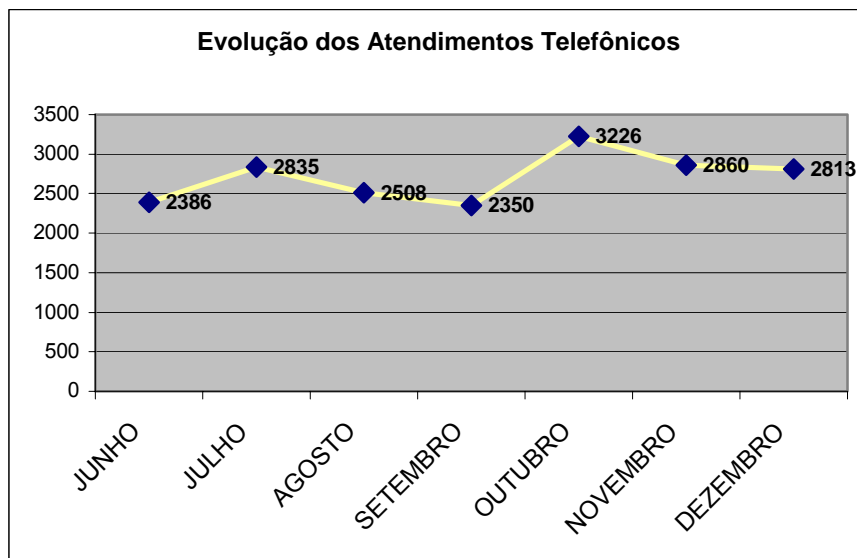
EVA – Evolução dos  
Atendimentos  
Telefônicos – medição  
mensal

### FÓRMULA DO INDICADOR

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

### FINALIDADE DO INDICADOR

Demonstrar a evolução  
quantitativa dos  
atendimentos prestados  
pela CEAPE.



FORTE: DEAPS PLANILHA EVA

**RESULTADO DO INDICADOR:** 2386 (junho);  
2835 (julho);  
2508 (agosto);  
2350 (setembro);  
3226 (outubro);  
2860 (novembro);  
2813 (dezembro)

Obs.: O *Call Center* foi implementado em 22 de maio de 2007.

### **ANÁLISE DE DADOS:**

Observa-se uma tendência de crescimento dos atendimentos telefônicos ao longo do período junho/dezembro. Em outubro, verifica-se aumento dos atendimentos, devido ao esclarecimento de dúvidas relativas ao aumento do valor do Visa-Vale e, ainda, ao reflexo da transferência das instalações da CEAPE para o Centro Administrativo.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Divulgar o Call Center aos servidores do PJERJ – particularmente àqueles lotados em comarcas do interior e aposentados – através dos contracheques - desde outubro/2007.

# Acompanhar a conclusão, por parte da DGTEC, das inovações tecnológicas de hardware e software na Central de Atendimento Telefônico, de cuja especificação participamos, o que proporcionará maior produtividade e a absorção de novos serviços.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

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

<b>INDICADOR</b> Evolução dos atendimentos globais assistenciais de Saúde – medição semestral	<b>EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS</b> <table border="1"><thead><tr><th>Semestre</th><th>Atendimentos</th></tr></thead><tbody><tr><td>2º Sem 2006</td><td>21.154</td></tr><tr><td>1º Sem 2007</td><td>21.601</td></tr><tr><td>2º Sem 2007</td><td>20.959</td></tr></tbody></table> <p>Fonte: SDS</p>	Semestre	Atendimentos	2º Sem 2006	21.154	1º Sem 2007	21.601	2º Sem 2007	20.959
Semestre		Atendimentos							
2º Sem 2006		21.154							
1º Sem 2007	21.601								
2º Sem 2007	20.959								
<b>FÓRMULA DO INDICADOR</b> [(Total de atendimentos no semestre atual – semestre anterior) / ano anterior) x 100]									
<b>FINALIDADE DO INDICADOR</b> Avaliar o quantitativo geral de atendimentos assistenciais prestados pelo DESAU									
<b>RESULTADO DO INDICADOR:</b> 1º SEM: 21.601 2º SEM: 20.959 atendimentos.									
<b>ANÁLISE DE DADOS:</b> Os números obtidos mostram variação mínima de atendimentos assistenciais, quando comparados ao semestre anterior. A redução pode estar em parte relacionada à remoção de quantitativo significativo de servidores para o Centro Administrativo e também à inserção direta de dados no sistema SDS, uma vez que o sistema previne a ocorrência de erros de digitação.									
<b>AÇÕES GERENCIAIS:</b> # Manter o desenvolvimento prioritário de atividades de prevenção e promoção de saúde (atividades voltadas para a Saúde Ocupacional).									



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:

DGPES

Proposto por:

DGPES/GBPES

Aprovado por:

Diretora-Geral de Gestão  
de Pessoas

Período:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

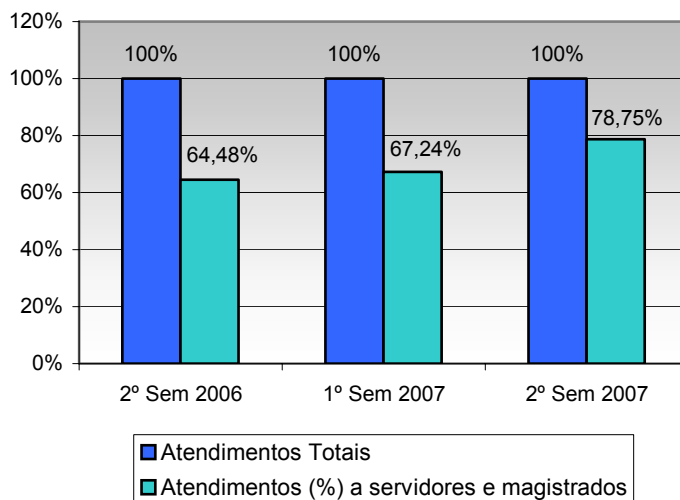
Taxa de variação dos atendimentos médicos e de enfermagem aos servidores e magistrados – medição semestral

### FÓRMULA DO INDICADOR

$$\left[ \frac{\text{N}^\circ \text{ de atendimentos a servidores e magistrados} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ total de atendimentos}} \right]$$

### FINALIDADE DO INDICADOR

Avaliar a força de trabalho assistencial do DESAU destinada a servidores e magistrados do PJERJ



FONTE: Sistema SDS

**RESULTADO DO INDICADOR:** 1º SEM: 67,24% 2º SEM: 78,75%.

**ANÁLISE DE DADOS:** Conforme já explanado em relatórios anteriores, este indicador afere a força de trabalho assistencial destinada aos diferentes usuários do DESAU. A análise evolutiva demonstra o progressivo crescimento de trabalho assistencial destinado aos servidores e magistrados.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Considerar análise dos contratos de terceirização, ação que não foi possível realizar no semestre anterior, visando a obedecer às normas do Ministério do Trabalho, incluindo a responsabilidade das empresas contratantes em relação aos atendimentos de saúde de seus contratados.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

### INDICADOR

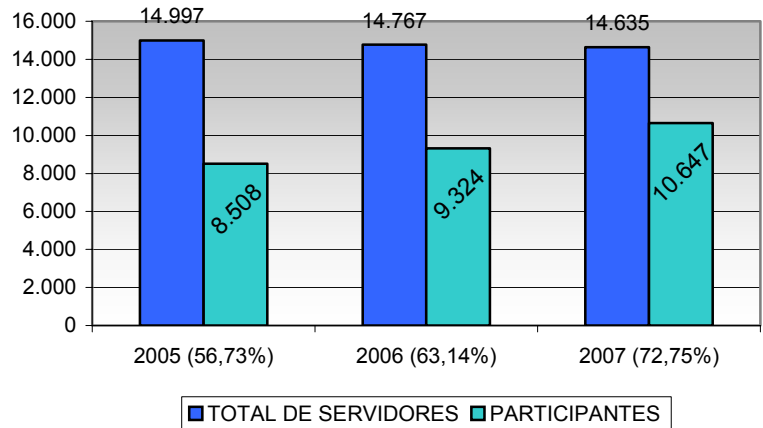
Taxa de participação dos servidores na Campanha de Vacinação contra Gripe - medição anual

### 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: Sistema SDS

**RESULTADO DO INDICADOR:** 72,75%.

**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:

2007

Emissão:

10/01/2008

### INDICADOR

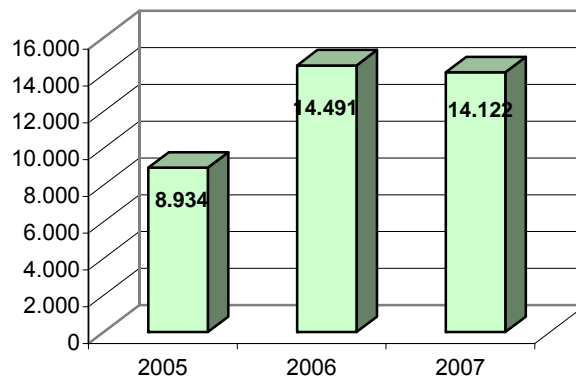
Número de participações totais na Semana de Saúde - medição anual

### FÓRMULA DO INDICADOR

$\Sigma$  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: Sistema SDS

**RESULTADO DO INDICADOR:** 14.122 participações.

### **ANÁLISE DE DADOS:**

A participação nos estandes apresentou resultados extremamente satisfatórios. A redução total observada deve-se à diminuição de participantes nas atividades de ginástica laboral, devido à certificação de várias unidades que, devido às circunstâncias, não puderam ser visitadas.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Definir ações para incentivar progressivamente a participação do servidor e o envolvimento da alta administração nas ações de prevenção, exemplificadas pela Semana de Saúde.





## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

### INDICADOR

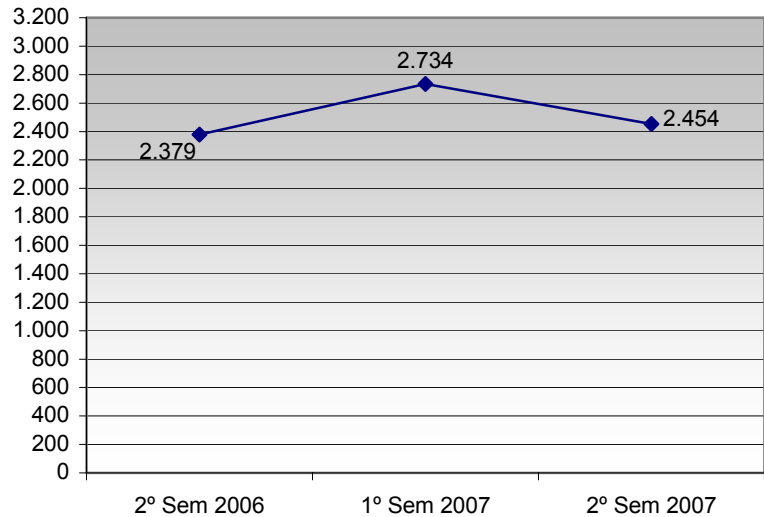
Total de atendimentos periciais por semestre – medição semestral

### 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:** 1º SEM: 2.734 2º SEM: 2.454 atendimentos.

### **ANÁLISE DE DADOS:**

Não foi observada redução significativa do total de perícias realizadas pelo DESAU, esperada a partir da publicação do Provimento CGJ nº 17, de 09/05/2007, que nomeou o Juiz Dirigente do NUR como responsável pela homologação das licenças médicas de até 60 dias.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Oferecer subsídios numéricos e técnicos que embasem a descentralização da atividade pericial, resultando em agilidade, eficiência e eficácia para o servidor e a instituição.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

### INDICADOR

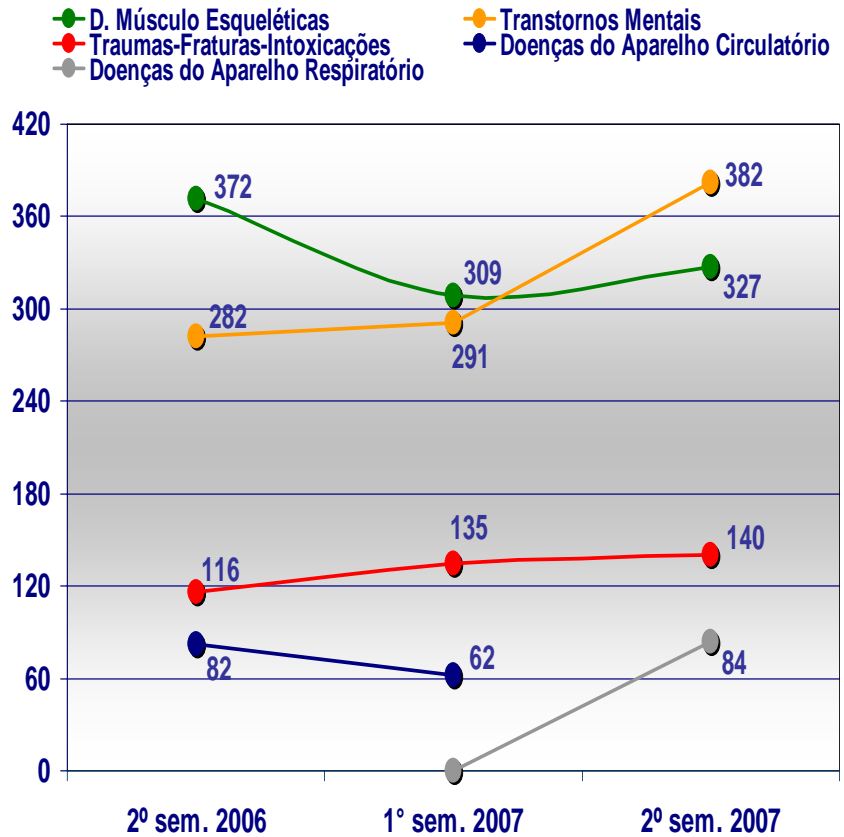
Taxa de incidência das doenças que mais freqüentemente causam afastamento laboral – medição semestral

### 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: 1º SEM: 309 2º SEM: 327; Transtornos Mentais: 1º SEM: 291 2º SEM: 382; Traumas-Fraturas-Intoxicações: 1º SEM: 135 2º SEM: 140 e Doenças do Aparelho Circulatório: 1º SEM: 62 E 2º SEM: 84. Doenças do Aparelho Respiratório: 2º SEM: 84.

### **ANÁLISE DE DADOS:**

A análise dos motivos de licenças médicas apresenta, como era de se esperar, a mesma taxa de incidência: os motivos que mais freqüentemente afastam o servidor são os transtornos músculo esqueléticos e os transtornos mentais, seguidos por motivos vários como os relacionados a fraturas, doenças respiratórias e circulatórias, etc.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Desenvolver e implementar, em parceria com a ESAJ, programa de educação em ergonomia com o objetivo de discutir o tema no âmbito do PJERJ.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

### INDICADOR

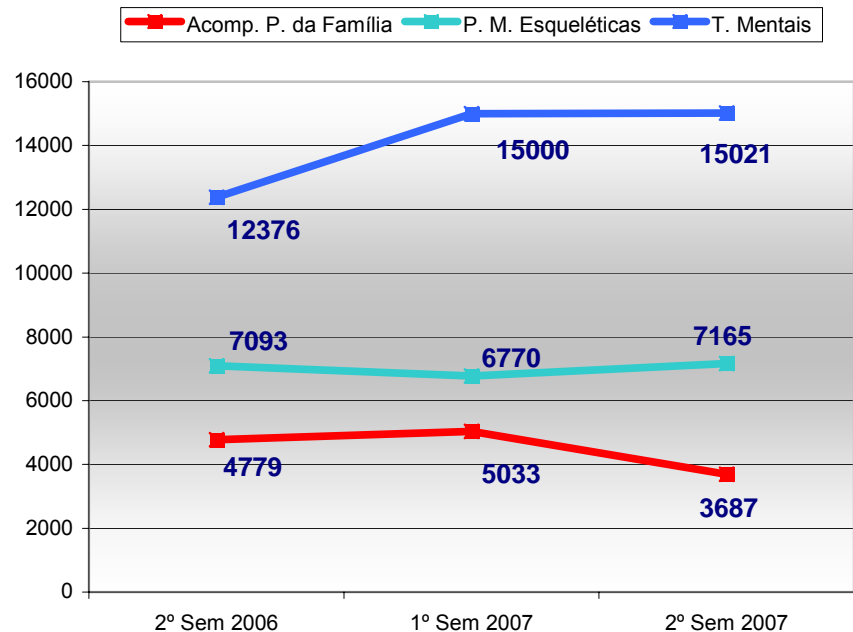
Número de dias de afastamento por licença por semestre – medição semestral

### 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: 1º SEM: 5033 2º SEM: 3687; P. M. Esqueléticas: 1º SEM: 6770 2º SEM: 7165 e Transtornos Mentais: 1º SEM: 15000 2º SEM: 15021.

### **ANÁLISE DE DADOS:**

Aqui também se repete a análise dos semestres anteriores. Mantêm-se como grupo de doenças que mais prolongadamente afastam o servidor, os transtornos mentais. Da mesma maneira que em análises anteriores, percebe-se que as doenças músculo esqueléticas são mais freqüentes em número de licenças concedidas, mas seu impacto em dias totais não trabalhados é inferior ao impacto dos transtornos mentais, doenças sabidamente de evolução crônica.

### **AÇÕES GERENCIAIS:**

# Desenvolver e implementar, em parceria com a ESAJ, programa de educação em ergonomia com o objetivo de discutir o tema no âmbito do PJERJ.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>DGPES/GBPES</b>	Aprovado por: <b>Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</b>	Período: <b>2007</b>

## 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	28	09	10	47
DEAPS	78	04	14	96
DESAU	51	01	18	70
ASPES	04	-	03	07
GBPES	12	-	08	20
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>14</b>	<b>83</b>	<b>300</b>

#### - Capacitação

##### **GBPES**

Em 2007, a capacitação dos servidores do gabinete foi concentrada em matérias relacionadas ao SIGA e participação nos cursos e seminários abaixo relacionados:

- A Eficiência na Administração Pública: questões práticas;
- 33º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas;
- 33º Congresso Estadual de Recursos Humanos – 2007;
- Curso on line de Gestão Contemporânea – FGV;
- III Encontro de Gestores do Tribunal de Justiça – RJ;
- Tardes Culturais da ESAJ;
- PAI – Programa de Aprimoramento Interno – DEAPS.
- Direito Constitucional;

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: DGPES	Proposto por: DGPES/GBPES	Aprovado por: Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	Período: 2007

- Direito Processual Civil;
- A Eficiência na Administração Pública: questões práticas;
- Atos do Juiz sob a Égide da Lei nº 11.232/05 e da Emenda Constitucional nº 45/04;
- Licitações na Administração Pública;
- SIGA;
- Excel;
- Português Instrumental.


## **DEDEP**

Em 2007 cinco servidoras concluíram o curso de pós-graduação lato sensu em gestão de pessoas. 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.

A equipe do Serviço de Ambientação e Adaptação de Pessoas participou dos seguintes eventos:

- Estatuto da Pessoa com deficiência: avanço ou retrocesso? – organizado pela OAB e Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência
- Encontro Integrado sobre a empregabilidade da pessoa com deficiência – organizado pela Firjan
- Barreiras encontradas na Inclusão Social, principalmente no mercado de trabalho – organizado pelo Instituto Benjamin Constant
- 53ª Reunião Ordinária Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – realizada na CNC
- Congresso INOVRH – realizado no Hotel Gloria

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> DGPES/GBPES	<b>Aprovado por:</b> Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	<b>Período:</b> 2007

- Seminário Técnico sobre Acessibilidade – realizado no Faculdade Arthur Earp Neto – Petrópolis
- II Encontro sobre excelência de gestão – realizado na Fecomercio
- Audiência Pública – realizada na Assembleia Legislativa
- I Seminário Qualidade e Deficiência – realizado na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)
- Conferência do Programa Ponto a Ponto/ TV Brasil – realizado no auditório do Banco do Brasil
- I colóquio Ver e não Ver – realizado na UFRJ
- Seminário combate a discriminação – realizado na Fundação Getulio Vargas.


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.

## **ESAJ**

Foram realizadas, no segundo semestre, as atividades de capacitação, previstas nos planos de ação para o desenvolvimento profissional dos funcionários da ESAJ.

### Capacitação gerencial de gestores:

- Participação em curso *on line* Gestão Contemporânea, ministrado pela Fundação Getúlio Vargas (três diretoras);
- Participação no curso de Auditor Líder, ministrado pela HGB, aumentando para três o número de funcionários da Escola com esta qualificação (uma diretora);
- Até o final do semestre, 65 % dos chefes de serviço e 100 % das diretoras já haviam feito o curso de Auditor Interno.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>DGPES/GBPES</b>	Aprovado por: <b>Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</b>	Período: <b>2007</b>

## **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 resultado ofereceu um plano de ação para cada servidor do DEAPS.

No momento, os servidores vêm participando de atividades de capacitação, de acordo com o plano de ação estabelecido; o programa prevê sua revisão em meados de 2008.

## **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:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008	

## 4.2 Situação dos Recursos de Tecnologia da Informação

### - Sistemas

O GBPES não aponta necessidade de sistemas específicos.

#### **DEDEP**

A implementação do sistema GCOMP, fundamental para a implementação, manutenção e controle do processo de Gestão de Pessoas por Competências (GPC) em todo o PJERJ, foi suspensa até dezembro de 2007. A suspensão foi decorrente de prioridades de desenvolvimento e manutenção de sistemas em outras áreas da DGPES.

Foi implementado no sistema ESTAG, o lançamento da frequência via Intranet, dos estagiários participantes do Programa de Estágio do Tribunal de Justiça, encontrando-se em estudos por parte da DGTEC o lançamento das informações financeiras.

A DGTEC está elaborando um novo sistema para o gerenciamento dos Conciliadores, em substituição ao atual – SisConciliador.


#### **ESAJ**

Vem sendo feita a adequação do Sistema de Controle de Cursos da ESAJ (SCC), desenvolvido pela DGTEC, aos processos de trabalho Escola. Foi implementada uma rotina regular de atualização dos dados dos instrutores entre os sistema SCC e SHF, reduzindo-se os constantes problemas no cadastro de professores.

#### **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.



	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>DGPES/GBPES</b>	Aprovado por: <b>Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</b>	Período: <b>2007</b>

## **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);
- 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**

## **GBPES**

Há necessidade de se dar continuidade ao processo de substituição de sete computadores do Gabinete por máquinas com melhor desempenho.

## **DEDEP**

O número de computadores não atende atualmente a necessidade do DEDEP, tendo em vista a chegada de 10 serventúrios do processo seletivo – DGPES.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>DGPES/GBPES</b>	Aprovado por: <b>Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</b>	Período: <b>2007</b>

## **ESAJ**

Dos trinta e três computadores utilizados pelos funcionários e colaboradores da ESAJ, quatorze possuem processadores Pentium 4 ou superior, com capacidade processamento de 3,2 Ghz. Os demais tem capacidade de processamento inferior a esta.

Nos laboratórios de informática, os 24 computadores têm processadores Pentium 4 com 3,2 Ghz de capacidade de processamento.

Em todas as salas de aula e laboratórios foram instalados *notebooks* para uso dos instrutores.

## **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.


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

#### **- Instalações**

O GBPES e DEDEP consideraram as instalações adequadas.

## **ESAJ**

Reforma de todas as salas de aula e laboratórios de informática com mudança de *layout*, invertendo a posição do quadro, colocação de palanque para o instrutor, instalação de novos equipamentos multimídia fixos, amplificadores, caixas de som, equipamentos de

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

DVD, aparelhos individuais de ar-condicionado (*split*), quadros e telas de projeção, embutimento de fios e colocação de visores nas portas. Conclusão da obra em agosto.

### DEAPS

As instalações do DEAPS foram completamente remodeladas a partir do segundo semestre de 2007, devido à mudança para o prédio do Centro Administrativo, com substituição de mesas tradicionais por estações de trabalho, proporcionando melhor acomodação do pessoal. Nada obstante, a Divisão de Pessoal da Magistratura – que continua localizada no prédio do fórum central – 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 Agência de Vigilância Sanitária (relatórios específicos já encaminhados), sem o que não receberemos a permissão de funcionamento anual.

#### - **Materiais de Consumo**

O GBPES e DEDEP consideraram os materiais de consumo adequados.

### ESAJ

A ESAJ considerou os materiais de consumo adequados ao uso. Os marcadores de quadro branco, que ressecam rapidamente e mancham os quadros, continuam sendo exceção, como já apontado no RIGER do primeiro semestre.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> DGPES/GBPES	<b>Aprovado por:</b> Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	<b>Período:</b> 2007

## **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 2007, 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**


O GBPES, DEDEP, ESAJ e DEAPS consideraram os materiais permanentes adequados.

## **GBPES**

De um modo geral, os materiais permanentes encaminhados ao Gabinete foram considerados adequados, entretanto, houve descontinuidade no fornecimento de grampeadores.

## **DESAU**

Ratificamos a necessidade de aquisição de aparelhos médico-hospitalares para substituição de modelos obsoletos e complementação dos atendimentos a urgências e emergências médicas.

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

## - Segurança

O GBPES, DEDEP e DESAU consideraram a segurança adequada.

### ESAJ


Foram instaladas câmeras de segurança nas salas de aula e laboratórios de informática para garantir mais segurança para os novos equipamentos instalados.

### DEAPS

Não foram registradas, no DEAPS, ocorrências relacionadas à segurança. Entretanto, cabe ressaltar que o prédio do Centro Administrativo ainda não dispõe das mesmas medidas de segurança relativas ao controle do acesso de pessoas, existentes no prédio do fórum central, razão pela qual é grande a afluência de vendedores e pedintes nas unidades do Departamento durante o expediente.

#### 4.4 Documentação e Informação (RAD e Registro)

A situação do sistema normativo da DGPES é a seguinte: 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 em revisão. A RAD-DGPES-006 – Participação em Cursos Externos, de proposição da ESAJ, foi cancelada. Das 29 RADs de proposição do DEAPS, três estão no prazo, oito têm seu cancelamento planejado (há vínculo com a revisão de outras RAD's) e 18 estão em revisão. Foi elaborado um cronograma de revisão para controle do Sistema, que deverá ser reajustado, tendo em vista que os atrasos no processo de revisão de algumas rotinas ocorreu em decorrência da implementação de novas práticas de gestão, inclusive com a delegação de atribuições, com vistas a agilizar os procedimentos. O DEAPS deverá revisar as RAD's, com base nas Portarias DGPES 02/2007 e 04/2007. No mês de dezembro o DEAPS encaminhou 07 minutas que estão sendo analisadas pelo GBPES. O DEDEP encaminhou, também, a revisão da RAD-DGPES-040 para revisão. O plano de revisão será executado e acompanhado sistematicamente, a fim de regularizar a situação do Sistema Normativo.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>DGPES/GBPES</b>	Aprovado por: <b>Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</b>	Período: <b>2007</b>

#### 4.5 Situação dos Contratos Fiscalizados pelas Unidades

O GBPES não possui contrato fiscalizado diretamente.

##### DEDEP

Gerenciamento dos convênios realizados entre o Tribunal de Justiça e o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) com vigência até 2011 e o Camp-Mangueira com o término previsto para 31 de dezembro do corrente.

Foram gastos com o Programa de Estágio até novembro/07: R\$ 3.027.677,50 (três milhões, vinte e sete mil, seiscentos e setenta e sete reais e cinquenta centavos).

##### ESAJ

➤ Fundação Escola de Serviço Público – FESP - Contrato nº 003/468/2004

- Empenho nº 324/2007 (período de vigência: 01.01 a 16.06.2007)  
valor empenhado: R\$ 706.709,20  
valor utilizado: R\$ 373.085,97
- Empenho nº 2358/2007 (período de vigência: 17.06 a 31.12.2007)  
valor empenhado: R\$ 615.891,93  
valor utilizado: R\$ 400.995,57

➤ Fundação Euclides da Cunha – FEC - Contrato nº 003/991/2007


- Empenho nº 1872/2007 (período de vigência: 01.11 a 31.12.2007)  
valor empenhado: R\$ 63.842,22  
valor utilizado: R\$ 7.965,30

<b>Resumo comparativo – valor empenhado x utilizado</b>			
Ano	Valor empenhado	Valor Utilizado	% de utilização
2006	R\$ 2.263.898,44	R\$ 601.659,93	<b>26,57%</b>
2007	R\$ 1.386.443,35	R\$ 782.046,84	<b>56,40%</b>

##### DEAPS

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

- Visa Vale (auxílio-refeição/alimentação);

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> DGPES/GBPES	<b>Aprovado por:</b> Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	<b>Período:</b> 2007


- Simpress (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.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>DGPES/GBPES</b>	Aprovado por: <b>Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</b>	Período: <b>2007</b>


#### 4.6 Atividades Complementares

##### GBPES

- Em 2007, houve o resgate da realização da Cerimônia de Posse de Servidores em Cargo de Provimento em Comissão (03 cerimônias de Posse e 243 servidores empossados);
- Na comemoração do Dia do Servidor, houve a participação de 1500 servidores, com sorteio de prêmios, no show apresentado no Vivo Rio, com o artista Jorge Vercilo;
- No portal corporativo, foi disponibilizada a consulta por pontos para os Agentes de Capacitação de cada NUR, com atualização permanente da página e revisão da perguntas mais freqüentes;
- Foi implementado, também, o Informativo DGPES, com a finalidade de melhorar o canal de comunicação com os servidores, informando os procedimentos quanto aos direitos, deveres e benefícios, novas ações de capacitação e desenvolvimento, ações de saúde, tudo em sintonia com a atual política de Administração de valorização do servidor;
- Destaca-se, também, a redução do tempo de resposta em processos através de ações gerenciais e racionalização do trâmite processual. Ressaltamos abaixo o total de processos que tramitaram na DGPES, entre julho e novembro, período em que foi iniciada a medição:

	TOTAL	CONCLUÍDOS	%	TEMPO MÉDIO
JULHO	4062	3941	97	23
AGOSTO	3857	3671	95	21
SETEMBRO	3974	3718	94	20
OUTUBRO	4156	3793	91	18
NOVEMBRO	3276	2942	90	15



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

## DEDEP

Em conformidade com o modelo de Gestão de Pessoas por Competências, o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas promoveu processos seletivos internos, selecionando servidores 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 de recrutamento interno de servidores titulares de cargos de provimento efetivo - do Quadro Único de Pessoal do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, lotados no âmbito do Fórum Central, objetivando a identificação de servidores com potencial e interesse em exercer a atividade de PREGOEIRO DO PJERJ.


O departamento elaborou o Programa de Formação dos Auditores Internos do PJERJ, capacitou 115 servidores em 08 turmas no curso “Atributos Pessoais dos Auditores Internos” e realizou 18 entrevistas individuais e 13 coletivas.

Com relação ao Projeto Acessibilidade podemos destacar a realização de entrevistas individuais com 163 servidores com deficiência e visitas aos Fóruns do 1º, 2º, 3º, 4º, 7º, 9º, 12º e 13º NURCs, com o objetivo de conhecer o perfil profissional desses servidores e as condições de ambientação.

Realização da “Tarde Cultural da ESAJ”, apresentando o tema: *Acessibilidade, Inclusão e Desenvolvimento*, com a distribuição do folder elaborado pelo DEDEP - Como proceder na adversidade.

Está em elaboração programa de recepção de novos servidores com deficiência e programa de preparação para a aposentadoria.

Implementação do Ato Normativo 17/2006, publicado em 20/12/2006, que dispõe sobre o Programa de Estágio em Direito junto aos órgãos de prestação jurisdicional de 1ª instância, determinando as serventias que podem receber estagiários e os critérios de distribuição de vagas de estágio e do Ato Normativo 18/2006, publicado em 26/12/2006, que dispõe sobre o Programa de Estágio na área administrativa.

	<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;">DGPES/GBPES</p>	<b>Aprovado por:</b> <p style="text-align: center;">Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</p>	<b>Período:</b> <p style="text-align: center;">2007</p>

Atualmente contamos com 5.137 Colaboradores, sendo 3.767 Conciliadores, 438 Juízes de Paz, 02 Patrulheiros (Convênio do Tribunal de Justiça com o Camp Mangueira) e 930 estagiários (Convênio do Tribunal de Justiça com o CIEE – Centro de Integração Empresa Escola), sendo 39 na área administrativa e 891 na área judiciária.

A Creche Therezinha Amorim atende no momento a 74 crianças, sendo 10 no berçário, 20 no maternal 1, 21 no maternal 2 e 23 no maternal 3.


No ano de 2007 foram realizados projetos orientadores do programa atual baseados no calendário das escolas associadas (PEA-UNESCO). Foram trabalhados temas voltados para a preservação do meio ambiente, sendo apresentados em eventos realizados dentro e fora da creche.

Realização de Oficinas de Estudo realizadas através de palestras proferidas em congressos, seminários e estudo de livros técnicos a saber:

- ✓ Impactos ambientais e a camada de ozônio
- ✓ Os princípios educativos da Creche
- ✓ A programação: bases para sua elaboração
- ✓ Os instrumentos de trabalho da educadora
- ✓ Uma escola para cidadãos
- ✓ A rotina diária é a realização do planejamento
- ✓ I Seminário Internacional de Educação
- ✓ Educação Infantil : Múltiplas linguagens em Ação
- ✓ V Jornada Em Família - Referência Familiar
- ✓ V Congresso Internacional de Educação Infantil (ASBREI)

## **ESAJ**

- Início das atividades do Serviço de Pesquisa de Novos Conhecimentos e Tecnologias (SEPCO) e do Serviço de Capacitação a Distância (SEDIS);
- Retomada a programação de reuniões semestrais com os agentes de capacitação;
- Realizadas reuniões trimestrais com magistrados-instrutores e servidores-instrutores;

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> DGPES/GBPES	<b>Aprovado por:</b> Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	<b>Período:</b> 2007

- A programação de eventos e palestras Tardes Culturais, iniciada em 26 de junho em caráter experimental, passou, em vista da grande aceitação, a ter caráter permanente. Foram realizadas, entre outras atividades, oficinas comportamentais e de expressão corporal, palestras sobre desenvolvimento sustentável, apresentação pessoal, impostação de voz, memória, saúde, e conhecimento nas organizações.
- O sucesso das Tardes Culturais levou à realização de outros eventos de curta duração: o Seminário a Eficiência na Administração Pública e Questões Práticas, apresentado pelo Desembargador Jessé Torres, e o Ciclo de Palestras sobre Administração Pública;
- Realização, com o apoio da Visa Vale, de evento comemorativo do Dia do Professor, com palestra do filólogo e acadêmico Evanildo Bechara, apresentação do coral da Mútua dos Magistrados, distribuição de brindes e coquetel de encerramento.
- Implementação do Programa de Capacitação de Estagiários de Direito, com 41 turmas realizadas no ano;
- Foram realizadas no ano 947 turmas, sendo 467 na capital e 480 no interior;
- O número de participações em cursos no ano foi de 20.295.

## **DEAPS**

Durante o exercício 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:

### 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.

### 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)

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b>	<b>Proposto por:</b>	<b>Aprovado por:</b>	<b>Período:</b>
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008

a implantação do GPC – Sistema de Gestão por Competências, cujo resultado oferecerá um plano de ação para capacitação de cada servidor do DEAPS.


A Matriz de Competências, elaborada pelos gestores do Departamento, em conjunto com representantes dos demais servidores foi concluído no final do mês de julho/2007.

### 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 resultou na lotação, a contar de 1º de setembro, de nove novos servidores no DEAPS, sendo dois em cada Divisão e um no Gabinete do Departamento.

	RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS				
	Unidade Organizacional:	Proposto por:	Aprovado por:	Período:	Emissão:
DGPES	DGPES/GBPES	Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	2007	10/01/2008	

### 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 torna os processos de trabalho mais rápidos e evita o deslocamento do servidor. 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.

### Implantação do Programa de Aprimoramento Interno – PAI

Trata-se de um programa de motivação funcional e de disseminação de conhecimentos, implementado no segundo semestre de 2007, que consiste na realização de workshops, coordenados por servidores do DEAPS, detentores de conhecimento técnico avançado sobre determinados assuntos, tendo como público-alvo servidores de outras áreas do Departamento e, também, da DGPES.


Desde sua implementação, em agosto/2007, o programa já contou com 329 participações, sendo que, devido à excelente receptividade que obteve por parte dos participantes, já foi autorizada, pela Administração, sua abertura para servidores de outras Diretorias Gerais.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	<b>Unidade Organizacional:</b> DGPES	<b>Proposto por:</b> DGPES/GBPES	<b>Aprovado por:</b> Diretora-Geral de Gestão de Pessoas	<b>Período:</b> 2007

### Racionalização de processos de trabalho

Com vistas a incrementar a racionalização dos processos de trabalho, o DEAPS, ao longo do 2º semestre de 2007, esteve firmemente empenhado em reduzir – e até mesmo eliminar – etapas processuais, de modo a que o ciclo de processamento das demandas dos servidores seja mais rápido. Nesse sentido, inibiram-se informações, providências e encaminhamentos desnecessários, que foram substituídos, quando indispensáveis, por simples formulários; até mesmo processos administrativos foram eliminados e transformados em formulários padronizados e protocolizados como expediente:

- Simplificação da informação no processo, por meio da criação de formulário padronizado:
  - averbação de tempo de serviço;
  - abono de permanência;
  - averbação de títulos e certificados;
  - anotação de elogios;
  - auxílio-funeral.
- Eliminação de etapas processuais: aposentadoria; diárias.
- Substituição do processo administrativo por expediente, por meio da criação de formulário padronizado:
  - auxílio-refeição/alimentação – opção intempestiva;
  - pedido de certidão.
- Implementação de sistemática automatizada de comunicação e restituição de débitos de servidores.
- Estabelecimento de prazo máximo para cumprimento de diligências, por parte do servidor, em processos administrativos.
- Descentralização da coleta de dados para emissão de carteira funcional.
- Adoção do meio eletrônico na comunicação entre os NUR's e as unidades do DEAPS, em substituição ao envio de ofício por malote.
- Elaboração, em conjunto com a DGTEC, de formulário eletrônico para inscrição de magistrados no TJ-Med.

	<b>RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS</b>			
	Unidade Organizacional: <b>DGPES</b>	Proposto por: <b>DGPES/GBPES</b>	Aprovado por: <b>Diretora-Geral de Gestão de Pessoas</b>	Período: <b>2007</b>

## **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. Na SEGUNDA CAMINHADA, realizada em setembro, o número de participações subiu para 350 pessoas.


## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados obtidos nos indicadores relacionados neste RIGER têm impulsionado performances cada vez mais integradas e alinhadas à estratégia organizacional, visando sempre estimular iniciativas que se concretizem na excelência dos processos produtivos e das práticas técnico-administrativas.

Nesse sentido, as ações gerenciais apontadas para cada indicador, os planos de ação dos objetivos estratégicos e os novos projetos da DGPES para 2008 estão todos voltados para o efetivo estabelecimento de uma política única de gestão de pessoas, que fortaleça e intensifique práticas de valorização do servidor.

O estabelecimento de tal política nos permite trabalhar pela implementação de práticas integradas de gestão de pessoas, o que hoje é considerado um dos principais desafios para várias organizações.

Estamos certos de que as ações em curso e aquelas planejadas para 2008 contribuirão sobremaneira para o bem-estar e a realização pessoal e profissional de todos os integrantes do PJERJ, favorecendo o melhor desempenho das equipes e a superação dos resultados institucionais.

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

Assim, a partir desse direcionamento e de forma sintética, a Diretoria Geral de Gestão de Pessoas aponta como seus principais pontos de atuação, no ano de 2007:

- Maior celeridade e transparência na tramitação dos processos de trabalho a seu cargo, sem perder de vista a precisão das informações prestadas e com significativa redução do tempo médio de processamento (p.14);
- Melhoria do atendimento a servidores, com destaque para a criação do *Call Center*, em julho de 2007, e para as melhorias realizadas na Central de Atendimento Pessoal (CEAPE);
- Inovações nas atividades de capacitação de pessoas, com destaque para o projeto *Tardes Culturais* e para o investimento realizado na infraestrutura da Escola de Administração Judiciária;
- Impulsionamento de ações de desenvolvimento de pessoas, com destaque para o Projeto Acessibilidade, voltado para servidores com deficiência;
- Investimento nas atividades de saúde, em especial nos projetos da área de saúde ocupacional, com destaque para as campanhas de prevenção cardiovascular através da promoção de caminhadas e para a X Semana de Saúde.

Por fim, ratificamos o compromisso da DGPES com o fortalecimento do Sistema Integrado de Gestão (SIGA), através da efetiva utilização das ferramentas disponibilizadas para a melhoria contínua dos processos de trabalho.