

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

RIGER – RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS

Secretaria-Geral de Gestão de Pessoas (SGPES)





**RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER)
SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)**

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

Ano: 2024

Semestral

Anual

ATENÇÃO! Marque com um X uma das opções acima, conforme o período das informações: 1º semestre (consolida as informações do 1º semestre) ou anual (as informações do 1º semestre são acumuladas às do 2º semestre para fins de consolidação do ano vigente).

| DADOS DO RELATÓRIO | |
|--------------------|------------------------------|
| ELABORADO POR: | RODRIGO FERNANDES DE ALMEIDA |
| APROVADO POR: | GABRIEL ALBUQUERQUE PINTO |
| DATA DE EMISSÃO: | 15/01/2025 |

| DADOS REFERENCIAIS DA UNIDADE EMISSORA DO RIGER | |
|---|---|
| DENOMINAÇÃO: | SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES) |
| TELEFONE: | (21) 3133-7338 |
| LINK: | https://www.tjrj.jus.br/web/guest/secretaria-geral-de-gestao-de-pessoas-sgpes- |
| CNPJ: | 28.538.734/0001-48 |
| E-MAIL GERAL: | sgpes.secretaria@tjrj.jus.br e sgpes@tjrj.jus.br |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

Sumário

| | |
|--|-----------|
| 1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL..... | 5 |
| 2. ESTRUTURA DA SECRETARIA-GERAL..... | 6 |
| 3. DEPARTAMENTOS | 6 |
| 3.1 - Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DEDEP) | 6 |
| 3.2 - Departamento Pessoal da Magistratura (DEMAG)..... | 7 |
| 3.3 - Departamento de Saúde (DESAU)..... | 7 |
| 3.4 - Departamento de Administração de Pessoal (DEAPS) | 8 |
| 4. SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE..... | 13 |
| 4.1 – Rotinas Administrativas (RAD) | 13 |
| 4.2 - Sistema de Gestão da Qualidade do DEDEP (SGQ/DEDEP) | 16 |
| 4.2.1 - Escopo | 16 |
| 4.2.2 – Certificado NBR ISO 9001:2015 | 17 |
| 4.2.3 – Certificado NBR ISO 9001:2015 | 18 |
| 4.2.4 – Objetivo da Qualidade | 18 |
| 5. INDICADORES E MÉTRICAS INSTITUCIONAIS..... | 19 |
| 5.1 – Absenteísmo no PJERJ -Magistrados e Servidores - Global..... | 19 |
| 5.2 – Absenteísmo de Magistrados no PJERJ..... | 20 |
| 5.3 – Absenteísmo de Servidores no PJERJ. | 21 |
| 5.4 – Percentual da Força de Trabalho Total Participante de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho..... | 21 |
| 5.5 – Quantidade de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho..... | 22 |
| 5.6 – Participantes de Ações em Qualidade de Vida no Trabalho | 23 |
| 5.7 – Participantes em Sessões de Fisioterapia, Psicologia e Programa Antitabagismo e Nutricionista..... | 25 |
| 5.8 – Licenças Médicas por tipos (total)..... | 26 |
| 5.9 – Atendimentos Periciais | 26 |
| 5.10 – Evolução dos atendimentos do DESAU | 27 |
| 5.11 – Sinistralidade do Plano de Saúde. | 28 |
| 5.12 – Índice de Servidores Com necessidade de Desenvolvimento de Competência Mapeada. | 29 |
| 5.13 – Pesquisa de Clima Organizacional | 30 |
| 5.14 – Percentual de servidores disponibilizados para avaliação | 31 |
| 5.15 – Índice de Renovação da Força de Trabalho (turnover)..... | 32 |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

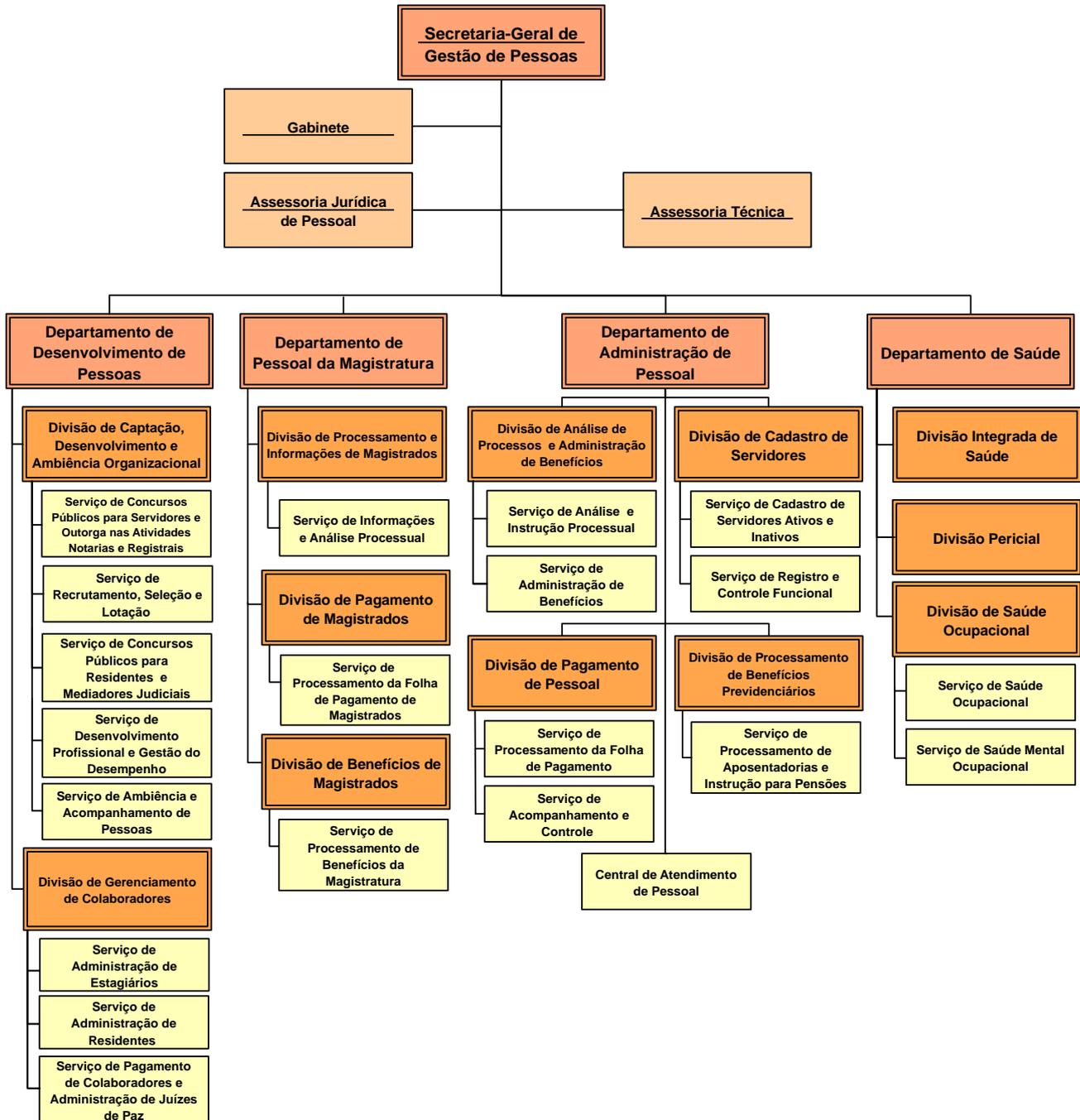
| | |
|---|-----------|
| 5.16 – Distribuição do Efetivo por Área (total) | 33 |
| 6. Principais realizações em administração de pessoal | 34 |
| 6.1 – Promoções por temporalidade..... | 34 |
| 6.2 – Reajuste de benefícios..... | 34 |
| 6.3 – Conversão de saldo de férias e licença prêmio em pecúnia..... | 34 |
| 6.4 – Quadro sintético de pessoal | 36 |
| 7. Principais realizações em saúde de magistrados e servidores | 36 |
| 7.1 – Ações em parceria com a AMIL | 36 |
| 7.2 – Palestras e cursos realizados | 36 |
| 8. Outras realizações da SGPES | 38 |
| 9. PLANILHAS DE INDICADORES - ESTRATÉGICOS GERENCIAIS E OPERACIONAIS | 40 |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL





RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

2. ESTRUTURA DA SECRETARIA-GERAL

- Gabinete (GBPES)
- Assessoria Jurídica de Pessoal (ASPES)
- Assessoria Técnica (ASTEP)
- Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DEDEP) - sgpes.dedep@tjrj.jus.br
 - Divisão de Captação, Desenvolvimento e Ambiência Organizacional (DICAP)
 - Divisão de Gerenciamento de Colaboradores (DIGEC)
- Departamento de Pessoal da Magistratura (DEMAG) - sgpes.demag@tjrj.jus.br
 - Divisão de Processamento e Informações de Magistrados (DIPIM)
 - Divisão de Pagamento de Magistrados (DIPMAG)
 - Divisão de Benefícios de Magistrados (DIBEM)
- Departamento de Administração de Pessoal (DEAPS) - sgpes.deaps@tjrj.jus.br
 - Divisão de Análise de Processos e Administração de Benefícios (DIAPA)
 - Divisão de Pagamento de Pessoal (DIPAG)
 - Divisão de Cadastro de Servidores (DICAD)
 - Divisão de Processamento de Benefícios Previdenciários (DIBEP)
 - Central de Atendimento de Pessoal (CEAPE) - sgpes.deaps.ceape@tjrj.jus.br
- Departamento de Saúde (DESAU) - sgpes.desau@tjrj.jus.br
 - Divisão Integrada de Saúde (DISAU)
 - Divisão Pericial (DIPER)
 - Divisão de Saúde Ocupacional (DISOC)

Secretário-Geral: Gabriel Albuquerque Pinto

Centro Administrativo do Tribunal de Justiça

Praça XV de Novembro, nº 2, sala 503 - Centro - Rio de Janeiro - CEP: 20010-010

Telefone: 3133-7338

E-mails: sgpes.secretaria@tjrj.jus.br e sgpes@tjrj.jus.br

3. DEPARTAMENTOS

3.1 - Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DEDEP)

O DEDEP é uma Unidade Organizacional, integrante da SGPES, que promove a gestão por competências por meio da utilização de métodos e técnicas de mapeamento e avaliação de competências, gerencia os programas de recepção e integração para novos servidores, de ambientação para servidores com deficiência e



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

readaptados, e de preparação para a aposentadoria para servidores em final de carreira, bem como apoia a Instituição no provimento de servidores e residentes, mediante realização de concursos públicos, processos seletivos e atividades de recrutamento, seleção e lotação, necessários aos seu funcionamento.

O DEDEP possui dentre outras atribuições:

- Propor e realizar ações de gestão de pessoas no Poder Judiciário, propiciando aos servidores e colaboradores a aplicação eficaz de seus conhecimentos e habilidades, com foco nos objetivos institucionais;
- Atuar como órgão técnico e fiscal de todos os convênios que envolvam o estágio de estudantes;
- Coordenar e realizar concurso público para provimento de cargo efetivo e de outorga nas atividades notariais e/ou registrais;
- Auxiliar na elaboração de minutas de resolução e de edital para realização de concursos públicos;
- Realizar a gestão da ambiência organizacional através do estabelecimento de ações que contribuam para motivar, ambientar e comprometer os servidores e colaboradores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro;
- Elaborar e aplicar metodologia para a avaliação especial de desempenho de novos servidores.

O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DEDEP) compreende as seguintes Divisões:

- I - Divisão de Captação, Desenvolvimento e Ambiência Organizacional (DICAP);
- II - Divisão de Gerenciamento de Colaboradores (DIGEC).

Diretor (a): Elmira Maria Dos Santos Rocha Padilha
Endereço: Centro Administrativo do Tribunal de Justiça - Praça XV de Novembro, nº 2, sala 513 - Centro - Rio de Janeiro - CEP: 20010-010
Telefone: (21) 3133-7745
e-mail: dedep@tjrj.jus.br

3.2 - Departamento Pessoal da Magistratura (DEMAG)

O Departamento de Pessoal da Magistratura e suas unidades organizacionais vinculadas, atuam na prestação de informações, instrução de processos administrativos e atendimento a magistrados ativos e inativos, suas pensionistas, herdeiros e representantes legais, relacionados a material de pessoal, tais como cadastro, direitos, benefícios, deveres e folha de pagamento.

FORMAS DE ATENDIMENTO:

Presencial – **Av. Erasmo Braga, 115 – sala 1005 – lâmina II – Fórum Central**

Por telefone – 3133-2466

Por e-mail – sgpes.demag@tjrj.jus.br

3.3 - Departamento de Saúde (DESAU)

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES:



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

- Planejamento e execução de ações relacionadas à promoção da saúde funcional dos membros e servidores em atividade junto ao Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro (atribuição principal);
- Realização de perícias médicas em magistrados, servidores, dependentes e servidores inativos;
- Atendimento médico, exclusivamente, em situações de urgência e emergência, dos magistrados e servidores, durante o desempenho de suas atividades profissionais junto a este Poder, em suas instalações físicas ou em suas proximidades, neste último caso, desde que solicitadas pela Presidência, Chefe de Gabinete, seus assessores ou Magistrados;
- Atendimento médico, exclusivamente em situações de urgência ou emergência, dos prestadores de serviços e dos usuários dos serviços prestados pelo Poder Judiciário deste Estado, tão somente durante o seu trânsito pelas instalações físicas deste Poder, adotando as medidas necessárias à sua remoção para unidades hospitalares públicas ou privadas.
- Integrar o Departamento, suas atividades e necessidades, às demais unidades organizacionais;
- Gerenciar o processo de elaboração de indicadores de desempenho;
- Coordenar e apoiar atividades gerenciadas pelas unidades organizacionais subordinadas;
- Identificar e acompanhar as possíveis doenças do trabalho no âmbito do TJ, bem como monitorar o processo reabilitador do servidor acidentado/adoecido (profissionalmente);
- Monitorar a tendência do absenteísmo doença do Tribunal de Justiça;
- Analisar os Indicadores de Saúde do TJ, sugerindo medidas para o alcance das metas preestabelecidas.

Diretor: Carlos Henrique Poubel Ferrari

Endereço: Avenida Erasmo Braga, nº 115, Sala 902- Fórum Central- Centro - Rio de Janeiro - CEP: 20.010-090

Telefone: (21) 3133-1578

e-mail: desau@tjrj.jus.br

3.4 - Departamento de Administração de Pessoal (DEAPS)

Diretor (a): Claudia Regina Carvalho de Souza

Endereço: Centro Administrativo do Tribunal de Justiça - Praça XV de Novembro, nº 2, sala 105 - Centro Rio de Janeiro - CEP: 20010-010

Telefone: (21) 3133-7490

e-mail: deaps@tjrj.jus.br

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES:

- explicitar, no caso concreto, direitos e deveres funcionais no âmbito do Poder Judiciário;
- assegurar que os processos sejam instruídos de acordo com a lei;



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

- gerenciar e controlar a implementação de quaisquer direitos e seus respectivos registros, relativos à matéria de pessoal no âmbito do Poder Judiciário;
- fornecer informações para que os pagamentos sejam efetuados na data certa e no valor exato, de acordo com a respectiva vida funcional;
- garantir que todas as alterações funcionais dos servidores do Poder Judiciário sejam anotadas nos assentamentos individuais, propiciando que a situação funcional se mantenha atualizada, formalizada e instruída com toda a documentação legal correspondente;
- garantir o controle do provimento dos cargos efetivos do quadro único do Poder Judiciário;
- monitorar as demandas dos servidores do Poder Judiciário, relativas à matéria de pessoal, fornecendo subsídios à Administração Superior, quando necessário;
- garantir atendimento preciso e tempestivo às diligências relativas a assuntos de pessoal, encaminhadas por magistrados e órgãos do Poder Público;
- gerenciar as atividades relativas ao processo de promoção e progressão funcional dos servidores do Poder Judiciário;
- zelar pelo funcionamento dos sistemas informatizados que cuidem da gestão e da administração de pessoal do Poder Judiciário, conforme critérios estabelecidos pela Secretaria-Geral de Gestão de Pessoas;
- fornecer subsídios à Secretaria-Geral de Gestão de Pessoas para estabelecimento dos critérios de funcionamento dos sistemas informatizados que cuidem da gestão e da administração de pessoal do Poder Judiciário;
- monitorar a atualização do Portal da Transparência Institucional quanto às Resoluções do CNJ e anexos de competência do departamento;
- dar suporte técnico à CEAPE e atender a servidores do Poder Judiciário, pensionistas e terceiros com legítimo interesse, quando assim solicitado pela Central de Atendimento de Pessoal, para esclarecimento de dúvidas inerentes à sua área de atuação;
- acompanhar o envio dos eventos de sua competência com vistas ao atendimento do e-Social.

3.4.1 - O Departamento de Desenvolvimento de Administração de Pessoal (DEAPS) compreende as seguintes Divisões:

Divisão de Análise de Processos e Administração de Benefícios – DIAPA

Serviço de Administração de Benefícios – SEBEN

Serviços de Análise e Instrução Processual - SEANI

E-mail: diapa@tjrj.jus.br

Tel.: (21) 3133-7635

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES:

- Analisar e instruir, à luz da legislação, os processos administrativos acerca de direitos e deveres de servidores, ativos e inativos, e de pensionistas de servidores;
- Gerenciar os benefícios concedidos aos servidores do Poder Judiciário, ativos e inativos, e aos pensionistas de servidores, mantendo acompanhamento estatístico e fornecendo subsídios à Administração Superior, inclusive para elaboração da proposta de orçamento anual e do plano de ação governamental do Poder Judiciário;



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

- Fornecer subsídios ao Departamento de Administração de Pessoal a respeito da natureza de demandas dos servidores, relativas a assunto de pessoal;
- Dar suporte técnico à CEAPE e atender a servidores do Poder Judiciário, pensionistas e terceiros com legítimo interesse, quando assim solicitado pela Central de Atendimento de Pessoal, para esclarecimento de dúvidas inerentes à sua área de atuação;
- Zelar pelo pronto cumprimento de diligências relativas a assuntos de pessoal, encaminhadas por magistrados e órgãos do Poder Público;
- Instruir e processar pedidos que compreendam enquadramento de servidores não remunerados, transformação de emprego e regularização de anotações de carteira de trabalho;
- Instruir, analisar e fiscalizar os contratos de serviços prestados na esfera dos benefícios gerenciados pelo Serviço de Administração de Benefícios, conforme designação da Secretaria-Geral de Gestão de Pessoas;
- Elaborar informações gerenciais com a finalidade de alimentar os portais informatizados do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro;
- Elaborar relatórios e prestar informações em atendimento às demandas do CNJ.

3.4.2 - Divisão de Processamento de Benefícios Previdenciários -DIBEP

Serviço de Processamento de Aposentadorias e Instrução para Pensões – SEPAP

E-mail: dgpes.dibep@tjrj.jus.br

Tel.: (21) 3133-7636

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES:

- analisar e instruir, à luz da legislação, os processos administrativos acerca de direitos e deveres de servidores inativos;
- submeter à Administração Superior questões relativas à aplicação da legislação previdenciária com sugestão de modificação dos processos de trabalho já existentes, bem como criação de novos processos de trabalho;
- manter acompanhamento estatístico e fornecer subsídios ao Departamento de Administração de Pessoal a respeito da natureza de demandas dos servidores inativos e pensionistas de servidores;
- elaborar informações gerenciais;
- dar suporte técnico às unidades administrativas sobre assuntos previdenciários;
- zelar pelo pronto cumprimento de diligências relativas a aposentadorias e pensões, encaminhadas por magistrados e órgãos do Poder Público;
- dar suporte técnico à CEAPE e atender a servidores do Poder Judiciário, pensionistas e terceiros com legítimo interesse, quando assim solicitado pela Central de Atendimento de Pessoal, para esclarecimento de dúvidas inerentes à sua área de atuação;
- atuar como usuário externo junto ao SEI-RJ do RIOPREVIDÊNCIA para formular pedido de Certidão de Contribuição Previdenciária - CRP de servidores com pedido de aposentadoria, quando necessário.

3.4.3 - Divisão de Cadastro de Servidores – DICAD

Serviço de Cadastro de Servidores Ativos e Inativos – SECAI

Serviço de Registro e Controle Funcional - SECOF



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

E-mail: dicad@tjrj.jus.br

Tel.: (21) 3133-7639

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES:

- estabelecer critérios e gerenciar ações de cadastramento de servidores e recadastramento de aposentados;
- zelar pela permanente atualização do cadastro de dados pessoais de servidores efetivos ativos e inativos, requisitados e comissionados do Poder Judiciário;
- estabelecer critérios e gerenciar registros de férias, lotação, frequência, licença prêmio, cargo em comissão e funções gratificadas, licenças e afastamentos, plantões judiciais, ações sociais e justiça itinerante regular, títulos e adicional de qualificação, isenção de imposto de renda, abono permanência, redução de carga horária, readaptação, regime especial de teletrabalho externo, acumulação de cargos, estabilidade provisória à gestante, substituição eventual, elogios e inclusão/exclusão de dependentes dos servidores lotados no âmbito da Presidência;
- gerenciar a elaboração e a emissão de certidões ou declarações relativas a servidores ativos, inativos e ex-servidores;
- prover o fornecimento de informações cadastrais e funcionais para a instrução de processos no âmbito de sua área de atuação;
- gerenciar a operacionalização do controle de provimento dos cargos efetivos dos Quadros Único e Suplementar do Poder Judiciário;
- gerenciar a operacionalização do controle e atualização permanente da estrutura de cargos comissionados e funções gratificadas do Poder Judiciário;
- gerenciar a expedição de carteiras funcionais dos servidores inativos do Poder Judiciário;
- desenvolver as atividades necessárias à operacionalização do processo de promoção e progressão funcional dos servidores do Poder Judiciário, elaborando lista de posicionamento, se for o caso, e exercendo o controle dos dados necessários à sua confecção;
- promover as ações necessárias ao atendimento dos eventos não periódicos do e-Social no âmbito de sua área de atuação;
- gerenciar os relatórios necessários ao atendimento às demandas provindas de órgãos externos nos limites dos dados controlados pela unidade;
- disponibilizar, no âmbito de sua área de atuação, os relatórios solicitados pelo CNJ no Portal da Transparência;
- zelar pela apresentação anual das Declarações de Bens e Rendimentos, assim como a Declaração de Parentesco dos servidores ativos do Poder Judiciário;
- gerenciar a operacionalização da conversão dos saldos de licença prêmio, férias e plantões judiciais/ações sociais/justiça itinerante regular em pecúnia dentro da área de atuação da unidade;
- gerenciar a prestação das informações relativas aos saldos de licença prêmio, férias e plantões judiciais/ações sociais/justiça itinerante regular para fins de pagamento da pecúnia indenizatória;
- dar suporte técnico à CEAPE e atender a servidores do Poder Judiciário, pensionistas e terceiros com legítimo interesse, quando assim solicitado pela Central de Atendimento de Pessoal, para esclarecimento de dúvidas inerentes à sua área de atuação;
- zelar a apresentação das certidões para fins de atendimento à Resolução nº 156/CNJ, no limite das atribuições da unidade.

3.4.4 - Divisão de Pagamento de Pessoal – DIPAG



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

Serviço de Acompanhamento e Controle – SEACO

Serviço de Processamento da Folha de Pagamento - SEPAG

E-mail: dipag@tjrj.jus.br

Tel.: (21) 3133-7117

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES:

- planejar e gerenciar os processos de folha de pagamento de servidores e de ressarcimento de requisitados, aí incluídas contribuições previdenciárias e demais encargos;
- zelar pelo controle da qualidade do processamento da folha de pagamento;
- manter acompanhamento estatístico da folha de pagamento e do quantitativo de servidores ativos e inativos, fornecendo subsídios à Administração Superior, inclusive para a elaboração da proposta de orçamento anual e do plano de ação governamental do Poder Judiciário;
- fornecer subsídios para o controle das despesas de pessoal, para orientação da Administração Superior;
- gerenciar o processo de operacionalização de consignações, possibilitando o recolhimento de valores em favor de entidades consignatárias de servidores;
- zelar pela correta apropriação contábil da folha de pagamento;
- dar suporte técnico à CEAPE e atender a servidores do Poder Judiciário, pensionistas e terceiros com legítimo interesse, quando assim solicitado pela Central de Atendimento de Pessoal, para esclarecimento de dúvidas inerentes à sua área de atuação.

3.4.5 - Central de Atendimento de Pessoal - CEAPE

Presencial: Centro Administrativo - Praça XV de novembro Nº 02 - 2º andar - sala 222 - CEP: 20010-010

Teleatendimento: (21) 3133-7700

E-mail: ceape@tjrj.jus.br

PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES:

- prestar atendimento telefônico, presencial e por meio eletrônico a servidores, ativos e inativos, pensionistas de servidores, colaboradores do Poder Judiciário e o público em geral, acolhendo e encaminhando solicitações e recebendo reclamações e sugestões relativas à matéria de pessoal;
- realizar o cadastramento de servidores aposentados;
- interagir com as unidades organizacionais do Departamento na solução das demandas recebidas e, ainda, com as demais unidades da Secretaria-Geral de Gestão de Pessoas, quando necessário;
- manter controle estatístico dos atendimentos realizados, produzindo relatórios gerenciais periódicos;
- manter as unidades organizacionais do Departamento informadas sobre a natureza e o conteúdo dos atendimentos realizados, com vistas a subsidiar ações de melhoria contínua nos processos de trabalho;
- receber, analisar e registrar comprovantes de pagamentos dos servidores relativos a auxílio-educação, auxílio-saúde e outros benefícios quando exigidos pela Administração Superior;
- informar as unidades organizacionais do Departamento sobre possíveis inconsistências e/ou ausência de dados nos registros individuais dos servidores;
- acolher pedidos, cientificar os interessados e entregar documentos gerados por processos eletrônicos, sob delegação do Departamento de Administração de Pessoal;
- conferir previamente as certidões exigidas pela Res. 156-CNJ, em face de nomeação para Cargo em Comissão ou designação para Função Gratificada;



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

- alertar as unidades organizacionais que compõem o Departamento de Administração de Pessoal sobre pedidos de andamento de processos ainda sem conclusão, especialmente aqueles com prioridade no atendimento, ou falta de movimentação sem a devida justificativa no sistema.

4. SISTEMA DE GESTÃO DA QUALIDADE

4.1 – Rotinas Administrativas (RAD)

| Código | Título | Vigência | Revisão | Data de Revalidação | Unidade Organizacional |
|------------------|---|------------|---------|---------------------|---------------------------|
| RAD-DGPES-002 | Processar Licença Médica - Magistrado | 12/05/2014 | 06 | 06/11/2020 | DEMAG (Res.TJ OE 03/2021) |
| RAD-DGPES-003 | Conceder Aposentadoria | 02/05/2018 | 06 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-SGPES-003-01 | Requerimento de Aposentadoria | 10/03/2023 | 12 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-003-02 | Declaração para a Aposentadoria por Invalidez/Compulsória | 10/10/2014 | 04 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-003-04 | Declaração para a Aposentadoria por Invalidez/Ingresso no Serviço Público | 10/10/2014 | 02 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-003-05 | Requerimento de Aposentadoria por Invalidez | 16/05/2018 | 01 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-005 | Auxílio-Creche | 16/08/2011 | 07 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-DGPES-005-01 | Requerimento de Auxílio-Creche | 10/05/2022 | 06 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-005-02 | Pedido de Cancelamento de Auxílio-Creche | 16/05/2018 | 05 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-007 | Realizar Rotinas Relativas a Juiz de Paz | 01/11/2022 | 21 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-007-01 | Formulário de Indicação/Recondução de Juiz de Paz | 13/04/2018 | 02 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-007-04 | Formulário de Exoneração de Juiz de Paz | 30/05/2019 | 06 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-007-05 | Formulário de Solicitação de Carteira Funcional de Juiz de Paz | 30/05/2019 | 04 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-012 | Emissão de Documento para Revisão de Pensão | 17/10/2011 | 05 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-DGPES-012-01 | Requerimentos de Pensionista / Beneficiário | 16/05/2018 | 05 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-012-02 | Declaração | 10/08/2010 | 01 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-013 | Licença Especial | 16/08/2011 | 04 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-DGPES-013-01 | Requerimento de Licença Especial | 22/08/2018 | 04 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-014 | Isenção de Imposto de Renda | 26/10/2012 | 04 | 11/03/2014 | DEAPS |
| FRM-DGPES-014-01 | Requerimento para Finalidades Diversas - Servidor | 25/06/2018 | 05 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-014-02 | Requerimento para Finalidades Diversas - Magistrado | 16/05/2018 | 02 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-020 | Redução de Carga Horária | 17/12/2012 | 03 | 06/11/2020 | DEAPS |
| RAD-DGPES-021 | Processar pedido de Abono de Permanência | 20/08/2014 | 05 | 06/11/2020 | DEAPS |
| RAD-DGPES-023 | Auxílio-Funeral | 18/09/2015 | 05 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-DGPES-023-01 | Requerimento de Auxílio-Funeral | 16/05/2018 | 04 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-024 | Processar Pedido de Exoneração de Cargo Efetivo | 10/10/2014 | 07 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-DGPES-024-01 | Pedido de Exoneração de Cargo Efetivo | 01/02/2019 | 11 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-025 | Revisão de Proventos | 12/03/2012 | 04 | 06/11/2020 | DEAPS |
| RAD-DGPES-027 | Conceder / Alterar Ferias | 30/09/2015 | 07 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-DGPES-027-01 | Requerimento de Alteração de Escala de Férias | 16/05/2018 | 04 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-028 | Processar Requerimento de Licença sem Vencimentos | 14/02/2014 | 07 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-DGPES-028-01 | Requerimento de Licença Sem Vencimentos | 27/09/2022 | 08 | | DEAPS |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| Código | Título | Vigência | Revisão | Data de Revalidação | Unidade Organizacional |
|------------------|---|------------|---------|---------------------|---------------------------|
| RAD-DGPES-029 | Averbação de Tempo de Serviço/Contribuição, Cômputo em Dobro de Saldo de Férias e/ou Licença Especial | 31/10/2011 | 04 | 06/11/2020 | DEAPS |
| RAD-DGPES-032 | Contribuição Previdenciária sobre Parcelas Remuneratórias | 05/12/2011 | 05 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-DGPES-032-01 | Contribuição Previdenciária Sobre Parcelas Remuneratórias - DGPES/DEAPS | 16/05/2018 | 06 | | DEAPS |
| RAD-SGPES-034 | Realizar Recrutamento e Seleção Interna | 01/09/2023 | 20 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-034-01 | Formulário de Inscrição no Processo Seletivo Interno | 05/06/2023 | 05 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-034-02 | Formulário de Controle de Seleção | 01/09/2023 | 06 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-034-03 | Pesquisa de Satisfação de Processo Seletivo -Servidor | 05/06/2023 | 04 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-034-04 | Pesquisa de Satisfação de Processo Seletivo - Gestor | 05/06/2023 | 02 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-034-05 | Verificação do Atendimento ao Perfil Solicitado | 05/06/2023 | 02 | | DEDEP |
| RAD-SGPES-035 | Realizar Lotação de Servidor | 23/05/2023 | 24 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-035-01 | Formulário para Identificação de Lotação | 23/05/2023 | 04 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-035-04 | Controle de Portarias de Lotação | 23/05/2023 | 05 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-035-05 | Lotação Provisória | 23/05/2023 | 01 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-035-06 | Anotação de Carência de Servidor | 23/05/2023 | 01 | | DEDEP |
| RAD-SGPES-037 | Gerir o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas | 23/06/2023 | 21 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-037-02 | Pesquisa de Opinião do Usuário - DGPES / DEDEP | 23/06/2023 | 02 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-037-09 | Quadro de Controle de Saídas e de Produtos Não Conformes | 23/06/2023 | 09 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-037-10 | Pesquisa de Satisfação do Programa de Estágio | 23/06/2023 | 01 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-051 | Promover a Ambientação de Servidor Readaptado | 22/03/2021 | 16 | 10/10/2022 | DEDEP |
| FRM-DGPES-051-01 | Entrevista com o Gestor | 17/05/2016 | 04 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-051-02 | Entrevista do Servidor Readaptado | 17/05/2016 | 04 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-051-06 | Pesquisa de Satisfação do Servidor Readaptado | 25/03/2019 | 00 | | DEDEP |
| RAD-SGPES-052 | Administrar o Programa de Estágio Remunerado | 20/09/2023 | 19 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-052-01 | Formulário de Controle de Frequência de Estágio | 20/09/2023 | 01 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-052-02 | Formulário de Avaliação de Estagiário | 20/09/2023 | 04 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-052-03 | Solicitação de Desligamento | 20/09/2023 | 08 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-052-05 | Formulário de Solicitação de Estagiário | 20/09/2023 | 03 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-053 | Auxílio-Saúde | 07/11/2011 | 03 | 15/12/2014 | DEAPS |
| FRM-DGPES-053-01 | Manifestação de Servidor Requisitado Quanto à Percepção do Auxílio-Saúde | 16/05/2018 | 03 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-053-03 | Manifestação de Renúncia à Percepção do Auxílio-Saúde | 16/05/2018 | 04 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-054 | Inclusão/Exclusão de Dependentes | 31/10/2011 | 01 | 15/12/2014 | DEAPS |
| FRM-DGPES-054-01 | Inclusão/Exclusão de Dependentes | 07/02/2022 | 05 | | DEAPS |
| RAD-DGPES-056 | Inscrever / Excluir Beneficiário no TJRJ-MED | 25/09/2015 | 02 | | DEMAG (Res.TJ OE 03/2021) |
| FRM-DGPES-056-01 | Requerimento de Inscrição / Exclusão - TJRJ-MED | 16/05/2018 | 03 | | DEMAG (Res.TJ OE 03/2021) |
| RAD-DGPES-058 | Gerir o Departamento de Administração de Pessoal | 22/10/2012 | 00 | 06/11/2020 | DEAPS |
| FRM-DGPES-058-01 | Atividades da Equipe-DEAPS | 22/10/2012 | 00 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-058-02 | Pesquisa de Opinião do Usuário do DEAPS | 22/10/2012 | 00 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-058-03 | Pesquisa de Satisfação do Usuário do DEAPS | 22/10/2012 | 00 | | DEAPS |
| FRM-DGPES-058-04 | Ata de Reunião | 22/10/2012 | 00 | | DEAPS |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| Código | Título | Vigência | Revisão | Data de Revalidação | Unidade Organizacional |
|------------------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| RAD-DGPES-059 | Gerenciar Provimento da Estrutura de Cargo em Comissão e Função Gratificada do PJERJ | 13/10/2014 | 01 | | GPES |
| FRM-DGPES-059-01 | Declaração para Provimento de Cargo em Comissão / Função Comissionada | 05/08/2022 | 04 | | GPES |
| FRM-DGPES-059-02 | Juntada de Certidões por Servidor Ocupante de Cargo em Comissão / Função Comissionada | 13/10/2014 | 02 | | GPES |
| FRM-DGPES-059-03 | Cadastro de Servidor Requisitado / Comissionado | 24/08/2022 | 04 | | GPES |
| FRM-DGPES-059-04 | Declaração - Parentesco (Resolução CNJ Nº 07) | 13/10/2014 | 01 | | GPES |
| RAD-SGPES-062 | Apoiar a Realização de Concurso Público para Outorga das Delegações das Atividades Notariais e/ou Registrais | 30/10/2023 | 08 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-062-01 | Verificação de Documentação Comprobatória dos Requisitos para Outorga - Admissão | 30/10/2023 | 05 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-062-02 | Verificação de Documentação Comprobatória dos Requisitos para Outorga - Remoção | 30/10/2023 | 03 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-062-03 | Pesquisa de Satisfação do Usuário | 30/10/2023 | 02 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-063 | Auxiliar na Realização de Concurso Público para Provimento de Cargo Efetivo e Convocação, Nomeação e Eliminação de Candidatos Aprovados | 13/04/2018 | 05 | 30/07/2021 | DEDEP |
| FRM-DGPES-063-01 | Checklist - Documentação Candidato | 18/08/2017 | 00 | 22/05/2019 | DEDEP |
| FRM-DGPES-063-02 | Declaração de Endereço | 18/08/2017 | 00 | 22/05/2019 | DEDEP |
| FRM-DGPES-063-03 | Declaração de Exercício em Cargo Público | 18/08/2017 | 00 | 22/05/2019 | DEDEP |
| FRM-DGPES-063-04 | Declaração de Existência ou Ausência de Penalidades | 18/08/2017 | 00 | 22/05/2019 | DEDEP |
| FRM-DGPES-063-05 | Declaração de Data de Colação de Grau | 18/08/2017 | 00 | 22/05/2019 | DEDEP |
| FRM-DGPES-063-06 | Declaração de Homonímia | 18/08/2017 | 00 | 22/05/2019 | DEDEP |
| FRM-DGPES-063-07 | Lista de Presença | 18/08/2017 | 00 | 22/05/2019 | DEDEP |
| FRM-DGPES-063-08 | Comunicação de Desistência de Vaga em Concurso Público | 14/10/2022 | 01 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-066 | Promover a Ambientação de Servidor com Deficiência | 15/03/2021 | 08 | 10/10/2022 | DEDEP |
| FRM-DGPES-066-01 | Entrevista Inicial com Candidato/Servidor com Deficiência | 25/03/2019 | 02 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-066-02 | Entrevista com Gestor | 13/05/2014 | 01 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-066-03 | Entrevista de Acompanhamento do Servidor com Deficiência | 13/05/2014 | 01 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-066-04 | Pesquisa de Satisfação do Servidor com Deficiência | 25/03/2019 | 00 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-067 | Gerenciar Programa de Preparação para Aposentadoria | 25/03/2022 | 07 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-067-01 | Pesquisa de Satisfação do Participante do PPA - TJRJ | 22/09/2017 | 02 | | DEDEP |
| RAD-SGPES-068 | Orientar o Desenvolvimento Profissional de Servidores Indicados para Cargo em Comissão e Função Gratificada | 23/06/2023 | 08 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-068-01 | Entrevista com Servidores Indicados para Cargo em Comissão/Função Gratificada | 23/06/2023 | 06 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-068-02 | Controle de Processos | 23/06/2023 | 04 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-068-03 | Pesquisa de Satisfação do Servidor Entrevistado | 23/06/2023 | 01 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-068-04 | Planilha de Consolidação de Resultados da Pesquisa de Satisfação de Servidor Entrevistado | 23/06/2023 | 01 | | DEDEP |
| RAD-SGPES-069 | Atualizar as Matrizes de Competências Técnicas do PJERJ e Realizar Mapeamento das Necessidades de Desenvolvimento de Competências de Servidores | 23/06/2023 | 08 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-071 | Realizar Entrevista de Desligamento Voluntário | 01/06/2022 | 07 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-071-01 | Entrevista de Desligamento Voluntário de Servidor | 10/01/2022 | 05 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-072 | Promover a Recepção e a Integração de Servidores | 25/03/2022 | 07 | | DEDEP |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| Código | Título | Vigência | Revisão | Data de Revalidação | Unidade Organizacional |
|------------------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| FRM-DGPES-072-01 | Recepção e integração do servidor recém-ingressado na unidade | 03/06/2016 | 02 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-072-02 | Pesquisa de Ambientação do Servidor Recém-Ingessado na Unidade | 03/06/2016 | 00 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-073 | Implementar Rotinas Administrativas | 11/04/2018 | 03 | 22/03/2022 | DEDEP |
| FRM-DGPES-073-01 | Registro de Implementação de Rotinas Administrativas | 15/05/2015 | 01 | | DEDEP |
| RAD-SGPES-075 | Gerir o Processo de Avaliação Especial de Desempenho (AED) no PJERJ | 23/06/2023 | 02 | | DEDEP |
| FRM-SGPES-075-01 | Manifestação contra resultado de etapa da Avaliação Especial de Desempenho | 23/06/2023 | 01 | | DEDEP |
| MAN-SGPES-075-01 | Manual para realização da Avaliação Especial de Desempenho (AED) no PJERJ | 23/06/2023 | 02 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-076 | Realizar Acompanhamento da Ambientação do Servidor em Regime Especial de Teletrabalho Remoto Externo da 2ª Instância | 10/11/2022 | 01 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-076-01 | Pesquisa de Satisfação do Servidor em RETE da 2ª Instância. | 01/07/2021 | 00 | | DEDEP |
| FRM-DGPES-076-02 | Entrevista de Ambientação do Servidor em Regime Especial de Teletrabalho Remoto Externo (RETE) | 10/11/2022 | 00 | | DEDEP |
| RAD-DGPES-077 | Realizar o Recadastramento de Magistrados e Servidores Inativos e de Pensionistas de Magistrados Residentes no Exterior | 15/10/2021 | 00 | | DEAPS |

4.2 - Sistema de Gestão da Qualidade do DEDEP (SGQ/DEDEP)

4.2.1 - Escopo

O escopo do SGQ/DEDEP compreende a operação integrada dos seguintes macroprocessos:

- promover a gestão por competências por meio da utilização de métodos e técnicas de mapeamento e avaliação de competências;
- apoiar a Instituição no provimento de servidores e colaboradores necessários ao seu funcionamento, mediante realização de concursos públicos, atividades de recrutamento e seleção internas e externas;
- promover e gerenciar os programas de recepção e integração para novos servidores, de ambientação para servidores com deficiência e readaptados, e de preparação para a aposentadoria para servidores em final de carreira;
- gerir o Programa de Estágio Remunerado do PJERJ no âmbito do DEDEP;
- apoiar a realização de Concurso Público para Outorga das Delegações das Atividades Notariais e/ou Registrais;
- gerir o processo de avaliação especial de desempenho no PJERJ;
- realizar o acompanhamento da ambientação dos servidores em Regime Especial de Teletrabalho Remoto Externo da 2ª Instância.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

4.2.2 – Certificado NBR ISO 9001:2015





RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

4.2.3 – Certificado NBR ISO 9001:2015

MISSÃO DO SGPES/DEDEP

Propor e realizar ações de captação, ambientação e desenvolvimento de pessoas, contribuindo para o alcance de melhores resultados institucionais.

VISÃO DE FUTURO DO SGPES/DEDEP

Obter o reconhecimento dos usuários como unidade organizacional que promove a captação, ambientação e desenvolvimento de pessoas no PJERJ.

VALORES DO PJERJ (Os valores do SGPES/DEDEP são os mesmos do PJERJ)

- Ética;
- Probidade;
- Transparência;
- Integridade;
- Acesso à justiça;
- Celeridade;
- Responsabilidade social e ambiental;
- Imparcialidade;
- Efetividade;
- Modernidade;

POLÍTICA DA QUALIDADE DO PJERJ (A política da qualidade da SGPES/DEDEP é a mesma do PJERJ)

Prestar jurisdição e apoio à solução de conflitos mediante a valorização de magistrados e servidores, implementando práticas de gestão que impulsionem a Instituição a alcançar seus objetivos.

4.2.4 – Objetivo da Qualidade

OBJETIVO DA QUALIDADE

MACRODESAFIO: APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO: VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DA CARREIRA DE SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA e APRIMORAMENTO DA CAPACITAÇÃO E DAS COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS

| OBJETIVO DA QUALIDADE | INDICADOR | U.O. | SITUAÇÃO ANTERIOR | META | PERÍODO DE REALIZAÇÃO |
|---|---|---------------------------|-------------------|---|-------------------------------|
| Promover a Ambientação de Estagiários com Deficiência | Acompanhamento da ambientação dos estagiários com deficiência | DEDEP/ DICAP/ DIESJ | --- | Alcançar o índice de 80% de Estagiários ambientados, no ano | Junho/ 2023 a Dezembro / 2024 |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

Análise geral:

O “Programa Estágio para Todos”, inaugurado em 2023, a partir da edição do Ato Normativo Conjunto TJ/CGJ nº 06, de 13 de junho de 2023, que estabeleceu ações de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Programa de Estágio Remunerado nas Unidades Organizacionais do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, tornou-se o objetivo da qualidade do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria Geral de Gestão de Pessoas (SGPES-DEDEP), para o biênio 23/24.

Planejado e executado pelo Serviço de Ambiente e Acompanhamento de Pessoas (SEAPE), o “Programa Estágio para Todos” visa a inclusão competitiva de Pessoas com Deficiência de forma gradativa, a fim de serem atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de atuação do estagiário com deficiência.

Foi elaborado um plano de ação preliminar e organizadas estratégias de abordagens alternativas de ações ao longo do período, objetivando favorecer a inclusão progressiva conforme previsto no Ato Normativo 06/23 que foram consideradas bem-sucedidas. Foi observado que existe um grande número de estagiários com deficiências que só se declaram pessoas com deficiências após o segundo ano do estágio, objetivando sua permanência por mais 1 ano, apontando para uma bem-sucedida ambientação no local de trabalho e o desejo em continuar no exercício.

Até o momento, foram inseridos no Programa 7 (sete) estagiários com deficiências, 3 (três) são pessoas com deficiência visual, 2 (duas) são pessoas com deficiência auditiva e 2 (duas) são pessoas com TEA.

As atividades de implementação do “Programa Estágio para Todos”, que visa acompanhar a ambientação dos estagiários com deficiências, a exemplo do já bem-sucedido Programa de Ambientação dos Servidores com Deficiências do PJERJ, atendendo assim à acessibilidade também para os estudantes que necessitarem de algum tipo de adequação no ambiente de trabalho, equipamento ou adaptação razoável, visando garantir a inclusão em todos os níveis da atividade jurisdicional, alcançarão os objetivos e farão parte de um capítulo específico em uma das rotinas de trabalho do Serviço de Ambiente e Acompanhamento de Pessoas.

Outras informações sobre os objetivos da qualidade:

Atualmente, a RAD-SGPES-066 – Promover a Ambientação de Servidor com Deficiência está sendo revisada para a criação de uma rotina administrativa capaz de alcançar servidores e estagiários com deficiências e os servidores readaptados em um único processo de trabalho, otimizando procedimentos e favorecendo a inclusão laboral.

5. INDICADORES E MÉTRICAS INSTITUCIONAIS

5.1 – Absenteísmo no PJERJ -Magistrados e Servidores - Global

ABSENTEÍSMO NO PJERJ -MAGISTRADOS E SERVIDORES - GLOBAL

DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU)

Situações verificadas

Linha de base

2,40%



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| | |
|----------------|-------|
| Situação atual | 2,46% |
| Meta | 2,40% |



Análise geral:

Expressiva redução, no segundo semestre de 2024, no registro do Indicador IE 31, (10,6 % em relação ao 1º trimestre), mantendo-se bem abaixo da linha de base e dentro da meta estabelecida para 2024. No 4º trimestre, outro recuo do indicador (8,2%) em relação ao 3º trimestre de 2024, aproximando-se novamente da meta para 2025.

5.2 – Absenteísmo de Magistrados no PJERJ.

ABSENTEÍSMO DE MAGISTRADOS NO PJERJ

DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU)

Situações verificadas

| | |
|----------------|-------|
| Linha de base | 2,50% |
| Situação atual | 2,74% |
| Meta | 2,50% |





RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

Análise geral:

Este indicador apresentou-se no 3º trimestre de 2024 com ligeiro avanço da prevalência, em relação ao 1º trimestre, situando-se discretamente acima da linha de base. O registro apresentou-se bem próximo da meta para 2024. No 4º trimestre de 2024 o registro manteve-se no mesmo patamar, também próximo da meta para 2025.

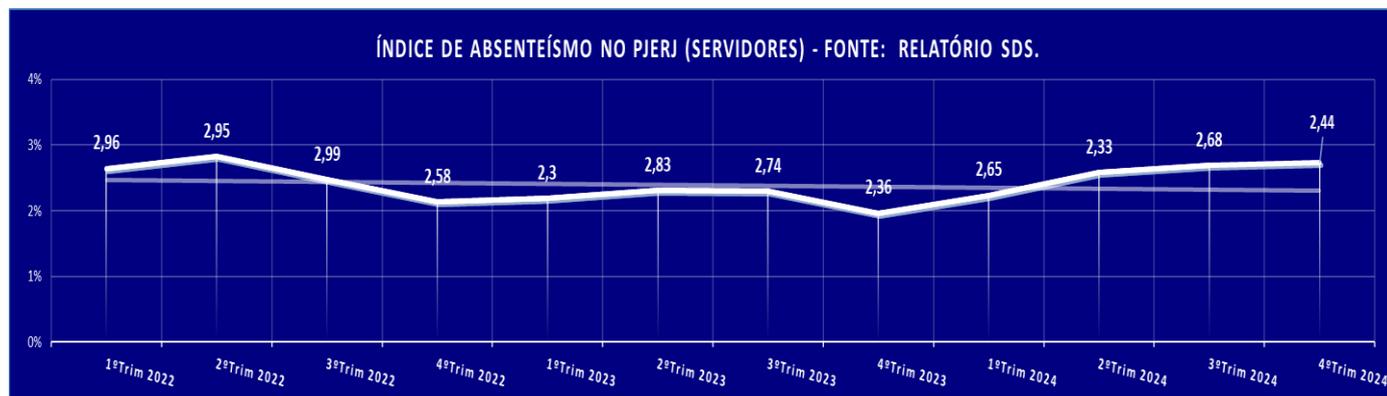
5.3 – Absenteísmo de Servidores no PJERJ.

ABSENTEÍSMO DE SERVIDORES NO PJERJ

DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU)

Situações verificadas

| | |
|----------------|-------|
| Linha de base | 2,10% |
| Situação atual | 2,44% |
| Meta | 2,10% |



Análise geral:

No segundo trimestre de 2024 o indicador IE 31b continuou na sua tendência de queda iniciada no 4º trimestre de 2023, mantendo-se bem abaixo da linha de base e com tendência de convergência para a meta de 2024. No 4º trimestre de 2024 o indicador registrou novo recuo de **8,9 %** em relação ao 3º trimestre.

5.4 – Percentual da Força de Trabalho Total Participante de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho

PERCENTUAL DA FORÇA DE TRABALHO TOTAL PARTICIPANTE DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU)

Situações verificadas

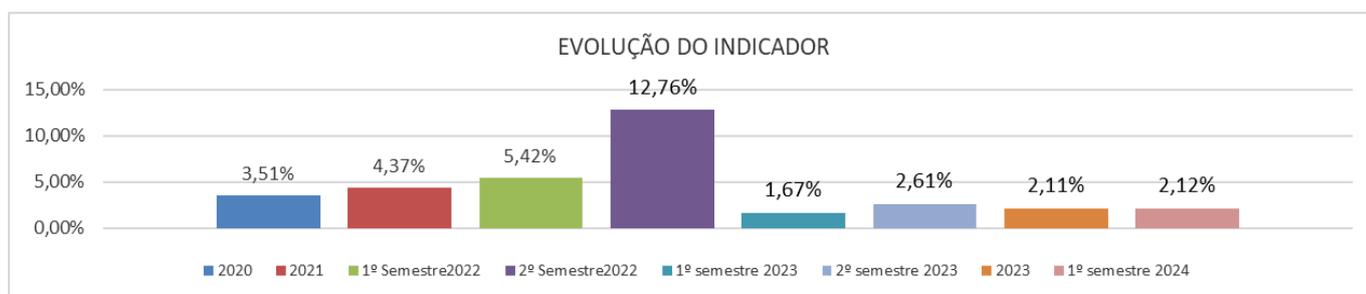
| | |
|---------------|-------|
| Linha de base | 2,11% |
|---------------|-------|



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| | |
|-----------------------|-------|
| <i>Situação atual</i> | 1,21% |
| <i>Meta</i> | 2% |



Análise geral:

O DESAU participa e/ou organiza ações em QV desde que o PLS foi implantado, em 2015. Até 2019 as ações se sucederam em caráter contínuo convencional. Em 2020, no entanto, em razão do contexto pandêmico internacional, as ações foram drasticamente suprimidas. Em 2020, a única ação de Q.V mais relevante foi o Programa de Monitoramento Ativo Covid 19, instalado em março de 2020. Naquele ano 1005 pessoas foram atendidas pelo MA. Em 2021 foram 1246 pessoas assistidos. Em razão da queda expressiva do número de servidores do quadro entre 2021 e 2022 o percentual da força de trabalho participante nas ações aumentou expressivamente em 2022. Em 2023 com a declaração do fim do Estado Pandêmico, o número de assistidos pelo MA Covid 19, caiu drasticamente. Em seu lugar, outras ações em Q.V receberam destaque expressivo, com 30 ações. Só no 1º Semestre /2023, as ações atingiram 3412 participantes, ou seja, 1,67% do quadro funcional. Em 2024, com 22 ações, o número de assistidos permaneceu alto, com total de 3656, gerando um percentual mais baixo de público-alvo assistido em razão da expansão do quadro funcional.

5.5 – Quantidade de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho

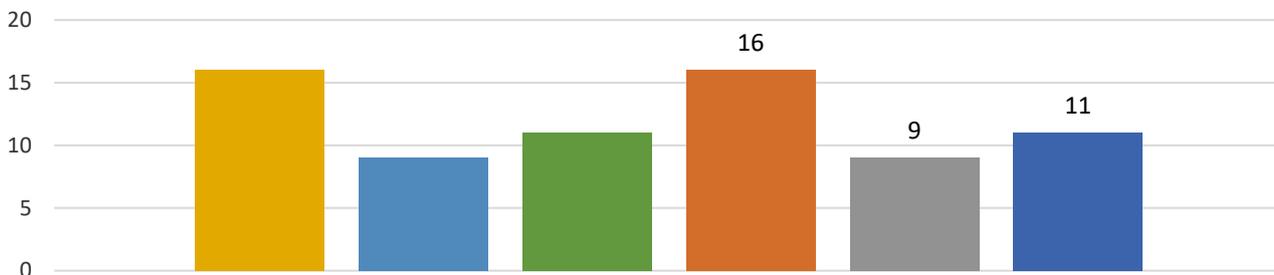
| QUANTIDADE DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | |
|--|----|
| DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU) | |
| <i>Situações verificadas</i> | |
| <i>Linha de base</i> | 11 |
| <i>Situação atual</i> | 9 |
| <i>Meta</i> | 16 |



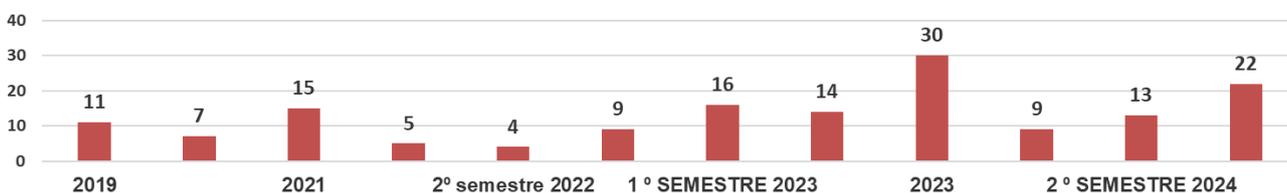
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

RESULTADOS NO PERÍODO



AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA



Análise geral:

O DESAU participa e/ou organiza ações em QV desde que o PLS foi implantado, em 2015. Até 2019 as ações se sucederam em caráter contínuo convencional. Em 2020, no entanto, em razão do contexto pandêmico internacional, as ações foram drasticamente suprimidas. Em 2020, a única ação de Q.V mais relevante foi o Programa de Monitoramento Ativo Covid 19, instalado em março de 2020. Naquele ano 1.005 pessoas foram atendidas pelo MA. Em 2021 foram 1246 pessoas assistidas pelo Programa MA. Em 2022, apesar da atenuação da gravidade do contexto pandêmico Covid 19, a ação de Monitoramento Ativo ainda foi muito predominante sobre as demais. Em 2023 com a declaração do fim do Estado Pandêmico, o número de assistidos pelo MA Covid 19, caiu drasticamente. Em seu lugar, outras ações em Q.V receberam destaque expressivo, com 30 ações. Só no 1º Semestre /2023, foram assistidos 3412 participantes, ou seja, 1,67% do quadro funcional. No 2º Semestre/2023, 4683 servidores foram assistidos. O número de Ações de QV em 2023 aumentou 230% em relação a 2022.No primeiro semestre de 2024 09 ações de QV foram realizadas atingindo 50 % da meta estimada para o ano de 2024.Uma ação nova foi nomeada I Encontro do Programa de Qualidade de Vida para Magistrados, em parceria com COMAQ, desenvolvida em março de 2024, durante três dias no Hotel Le Canton. Número de participantes =35juízes. No 2º Semestre de 2024, entre 17 e 20 de outubro ocorreu o II Encontro o Programa de Qualidade de Vida para Magistrados. Vinte e seis magistrados compareceram. No I semestre de 2024, com nove ações de QV, alcançamos 2577 servidores e 35 magistrados, representando 19 % do quadro funcional.

5.6 – Participantes de Ações em Qualidade de Vida no Trabalho

PARTICIPANTES DE AÇÕES EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU)

Situações verificadas

Linha de base

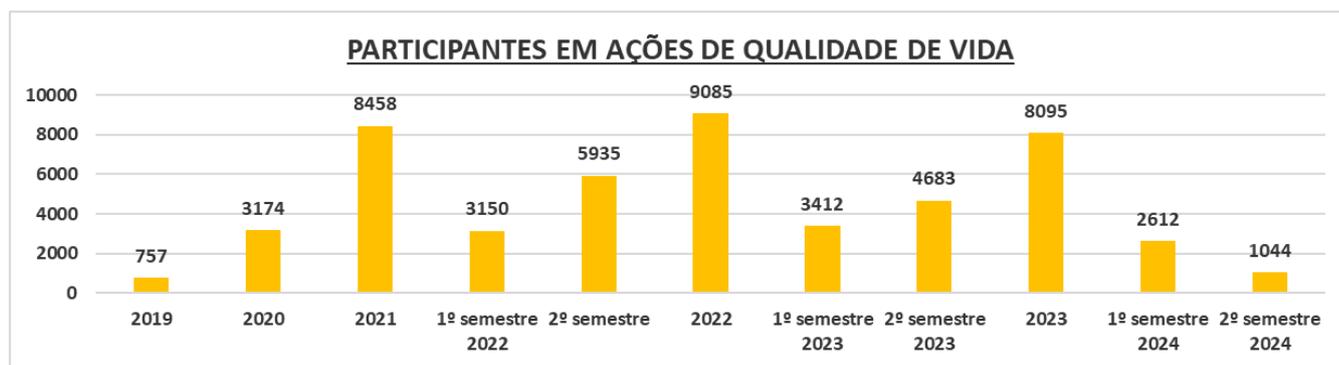
757



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| | |
|----------------|------|
| Situação atual | 2580 |
| Meta | 909 |



Análise geral:

O DESAU participa e/ou organiza ações em QV desde que o PLS foi implantado, em 2015. Até 2019 as ações se sucederam em caráter contínuo convencional. Em 2020, no entanto, em razão do contexto pandêmico internacional, as ações foram drasticamente suprimidas. Em 2020, a única ação de Q.V mais relevante foi o Programa de Monitoramento Ativo Covid 19, instalado em março de 2020. Naquele ano 1005 pessoas foram atendidas pelo MA. Em 2021 foram 1246 pessoas assistidas pelo Programa e em 2022, até dezembro 1576 pessoas. Os números superlativos desse indicador em 2020 e 2021 foram contaminados pelo quantitativo de pessoas comprometidas pela Covid 19, o que não se espera acontecer em 2023. Em 2023 com a declaração do fim do Estado Pandêmico, o número de assistidos pelo MA Covid 19, caiu drasticamente. Em seu lugar, outras ações em Q.V receberam destaque expressivo, com 16 ações. Só no 1º Semestre /2023, foram 3412 participantes, ou seja, 24,9 % do quadro funcional. No 2º Semestre/2023, 4683 servidores foram assistidos pelas ações. Total de participantes em 2023 = 8095. Em 2024, ao final do 1º semestre, nove eventos foram concluídos sendo um deles o I Encontro do PQV para magistrados reunindo um número de 35 juízes convidados. Os servidores alcançados neste 1º semestre foram em número de 2612 e 35 magistrados, representando **19 %** do quadro. No 3º semestre de 2024, 1044 servidores foram assistidos, representando **7,6 %** do quadro. No total, em 2024, **26,6%** do quadro funcional recebeu assistência pelas ações de QV.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

5.7 – Participantes em Sessões de Fisioterapia, Psicologia e Programa Antitabagismo e Nutricionista

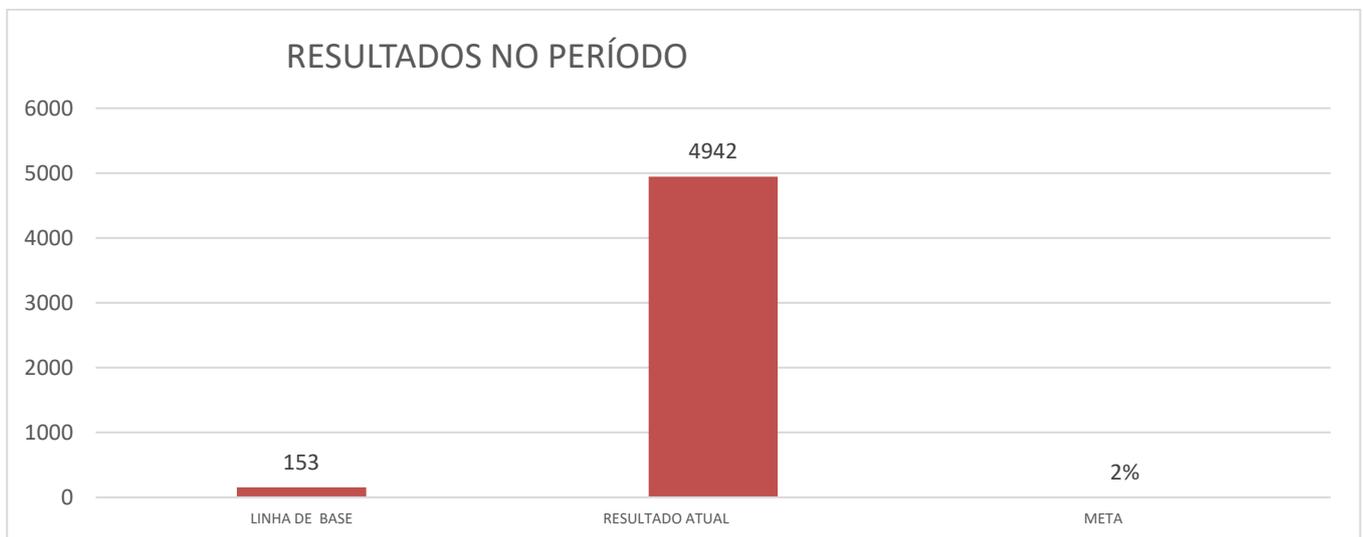
PARTICIPANTES EM SESSÕES DE FISIOTERAPIA, PSICOLOGIA E PROGRAMA ANTITABAGISMO E NUTRICIONISTA

DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU)

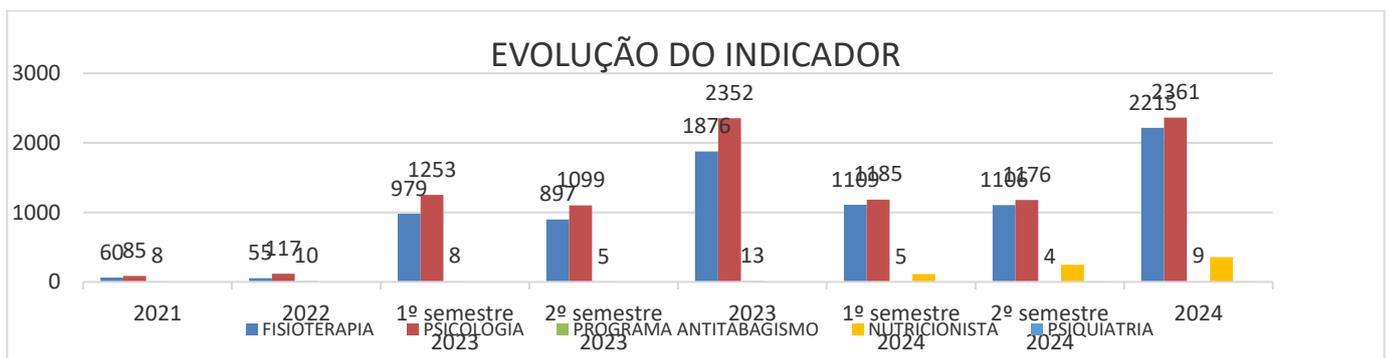
Situações verificadas

| | |
|----------------|-------|
| Linha de base | 153 |
| Situação atual | 4.942 |
| Meta | 2% |

RESULTADOS NO PERÍODO



EVOLUÇÃO DO INDICADOR



Análise geral:

O DESAU participa e/ou organiza ações em QV desde que o PLS foi implantado, em 2015. Em 2020, no entanto, em razão do contexto pandêmico, as ações que exigiam presença física dos servidores foram drasticamente suprimidas. A Fisioterapia "in company" e a assistência em Psicologia foram suspensas temporariamente. Com o abrandamento progressivo dos riscos biológicos, no 2º semestre de 2021, essas atividades voltaram a ser oferecidas aos servidores e em 2022 a tendência foi de consolidação das ações e ampliação do número de assistidos. Essa expectativa se



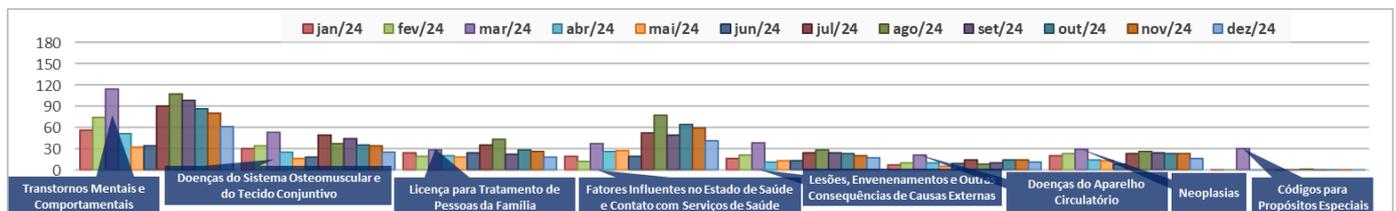
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

concretizou em 2023, com expressivo aumento dos assistidos, tanto na Fisioterapia quanto na Psicologia. Aumento de 3000% e 2000% respectivamente. Em 2024, 1º semestre, as assistências em Fisioterapia e Psicologia permaneceram em crescimento sólido e um novo programa, agora na esfera no controle da obesidade, pelo setor de Nutrição, foi inaugurado, assistindo de imediato 113 servidores. No 3º semestre de 2024 esse número foi duplicado. As assistências em Fisioterapia e Psicologia permaneceram em crescimento, agora moderado, em razão de se bater no limite superior do agendamento.

5.8 – Licenças Médicas por tipos (total)

| LICENÇAS MÉDICAS POR TIPOS (TOTAL) | |
|------------------------------------|------|
| DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU) | |
| <i>Situações verificadas</i> | |
| Linha de base | 2532 |
| Situação atual | 2724 |
| Meta | N/A |



Análise geral:

Em 2024, observa-se um aumento de 10% de licenças médicas, liderada pelo motivo de cirurgias e procedimentos eletivos. Observa-se uma estabilidade dos outros motivos de afastamento, com especial destaque para transtornos mentais e comportamentais. O envelhecimento da força de trabalho pode explicar uma incidência crescente de cirurgias e procedimentos eletivos.

5.9 – Atendimentos Periciais

| ATENDIMENTOS PERICIAIS | |
|-------------------------------|-------|
| DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU) | |
| <i>Situações verificadas</i> | |
| Linha de base | 2.726 |
| Situação atual | 4.257 |
| Meta | N/A |

Análise geral:



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

O quantitativo de atendimentos periciais teve um aumento de 57%, o que demonstra o impacto do aumento de requerimentos de benefícios em geral, com especial destaque para os processos com pedidos de condições especiais de trabalho.

5.10 – Evolução dos atendimentos do DESAU

| EVOLUÇÃO DOS ATENDIMENTOS DO DESAU | |
|------------------------------------|-------|
| DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU) | |
| Situações verificadas | |
| Linha de base | 7.905 |
| Situação atual | 9.280 |
| Meta | N/A |



Análise geral:

Em 2024, o número total de atendimentos médicos realizados pelo DESAU foi de 9329, com aumento de 15% em relação a 2023 (N=7905). Tem sido observado incremento do número desses atendimentos médicos desde o início do controle da pandemia pelo COVID 19, com o retorno do trabalho presencial no PJERJ em 2021. Entretanto, ainda não alcançou os valores de 2019, pré-pandemia. Provavelmente, isso se justifica pela priorização do atendimento judicial eletrônico. Do total de 9329, 7774 (83%) foram atendimentos de urgência e emergência e 1555 (17%), destes 1338 (86%) admissionais e 217 (4%) perícias presenciais. Dentre os 7774 atendimentos médicos de urgência e emergência, 1506 (20%) foram relativos à síndrome aguda respiratória (SAR), situação semelhante a 2023. Os atendimentos externos ao departamento contabilizaram 356 (5%), dos quais, 237 (70%) foram realizados pela empresa contratada pelo TJRJ e 136 (30%) pelo DESAU. Houve 39 transferências hospitalares, tanto para hospitais públicos (N=20) como particulares (N=19).

Em 2024, foram efetivados novos contratos de serviço de manutenção de central de oxigênio/painel de alarme e de equipamentos unificada e de serviço de mão-de-obra com fornecimento de insumos. Encontram-se em andamento processos de contratação de curso de capacitação das equipes médica e de enfermagem; de aquisição de equipamentos médico-hospitalares e de serviço unificado de manutenção da central de oxigênio com fornecimento de oxigênio. Os contratos do DESAU são mantidos em contínua fiscalização e gestão, incluindo, além dos descritos, o serviço de ambulância do tipo UTI com equipe médica e de fornecimento de oxigênio. Nesse período, foi preenchida e monitorada planilha de Excel a partir de boletins de atendimentos de urgência e emergência médicas e têm sido realizados ajustes de erros e acompanhamento de funcionamento do sistema informatizado do DESAU (SDS) junto à



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

SGTEC para voltar a ser utilizado. A equipe médica e de enfermagem recebeu capacitação através de realização de curso pela ESAJ de “atendimento de emergências cardiovasculares” com instrutores compostos por médicos da equipe do DESAU e de treinamento de simulação de evacuação pela Brigada de Incêndio. Foi mantida interface com o setor de engenharia referente ao gerenciamento e estruturação do ambiente físico do DESAU, em aguardo de possível mudança de sua área física. Conclui-se, assim, que o DESAU encerrou o ano de 2024, oferecendo atendimento médico de qualidade aos seus usuários com equipe completa e capacitada, equipamentos em condições de uso, insumos adequados e contratos atualizados e com propostas de melhorias do seu sistema informatizado e da sua área física.

5.11 – Sinistralidade do Plano de Saúde.

| SINISTRALIDADE DO PLANO DE SAÚDE | |
|----------------------------------|--------|
| DEPARTAMENTO DE SAÚDE (DESAU) | |
| <i>Situações verificadas</i> | |
| <i>Linha de base</i> | 80,95% |
| <i>Situação atual</i> | 85,11% |
| <i>Meta</i> | 75% |



Análise geral:

A média mensal da Sinistralidade Amil em 2024 (11 meses avaliados) mostrou-se moderada em 88,10%, acima da média anual de 2023 - 80,95% - acima da meta - 75%.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

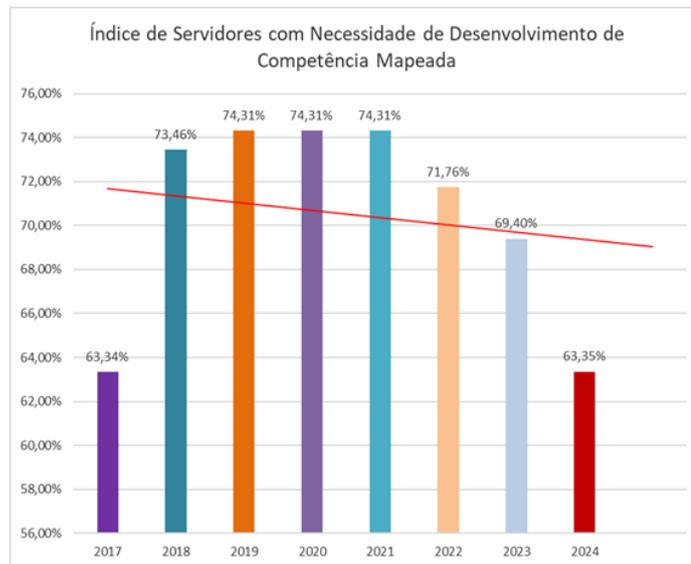
5.12 – Índice de Servidores Com necessidade de Desenvolvimento de Competência Mapeada.

ÍNDICE DE SERVIDORES COM NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA MAPEADA

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (DEDEP)

Situações verificadas

| | |
|----------------|--------|
| Linha de base | 74,31% |
| Situação atual | 63,35% |
| Meta | 75,00% |



Análise geral:

O Aviso TJ nº. 332/2024 informou que o mapeamento de competências dos servidores deveria ser respondido pelas unidades no período de 14/10 a 25/10/2024.

Assim, no dia 14/10/2024, foi enviado o link para os questionários do *Forms* para todas as unidades jurisdicionais e administrativas do PJERJ.

O Mapeamento realizado em 2024 obteve um índice inferior aos cinco anos anteriores, atingindo 63,35%. A meta não foi alcançada. Acredita-se que esta queda de se deveu aos seguintes fatores:

- Não houve a participação dos agentes de capacitação da ESAJ contatando com os responsáveis pelas serventias que ainda não haviam participado do mapeamento no prazo estabelecido, como foi feito nos anos anteriores. A atuação dos agentes foi suspensa desde que os cursos presenciais foram suspensos;
- Os servidores estão engajados em palestras de temas diversos, modificando a orientação que até então existia para cursos em áreas específicas.

Considerando a publicação do Ato Normativo TJ nº 14/2024 (que estabelece a Política de Governança de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro), foi aberto o chamado SS2024.0128535, solicitando o desenvolvimento de



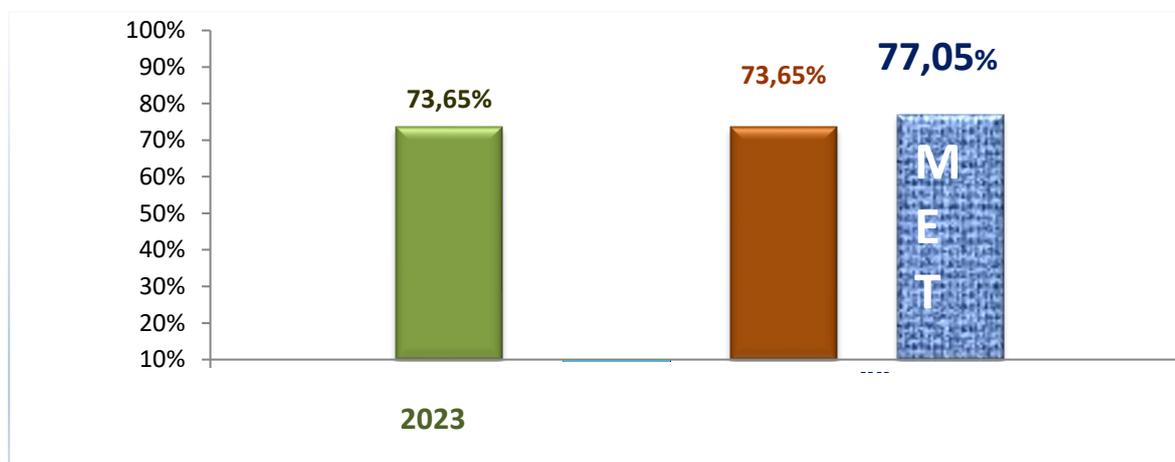
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

funcionalidade no Sistema de Gestão de Pessoas, visando à implementação da Gestão por Competências e por Processos e Resultados no PJERJ. Esta funcionalidade viabilizará a realização de avaliação de desempenho, a qual gerará planos individuais de desenvolvimento, substituindo assim o presente processo de trabalho.

5.13 – Pesquisa de Clima Organizacional

| PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL | |
|--|--------|
| DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (DEDEP) | |
| <i>Situações verificadas</i> | |
| Linha de base | n/d |
| Situação atual | 73,65% |
| Meta | 77,05% |



Análise geral:



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

A pesquisa de Clima Organizacional, no âmbito do Tribunal de Justiça, tem como objetivo mapear o grau de satisfação dos servidores em relação à Instituição, sua estrutura, sua organização, as relações interpessoais e comportamentos percebidos no ambiente de trabalho, identificando e compreendendo os aspectos positivos e negativos que possam impactar as relações e o clima organizacional.

A presente pesquisa foi realizada no período de 06/11/2023 a 06/12/2023, com o envio de e-mail e disponibilização de link no sítio eletrônico do PJERJ para acesso ao formulário pelos servidores efetivos, comissionados e requisitados que atuam na atividade jurisdicional das primeira e segunda instâncias e nas suas respectivas áreas administrativas. Desta forma, a pesquisa registrou a participação de um total de 2.183 (dois mil, cento e oitenta e três) respondentes, de um universo de 12.722 (doze mil e setecentos e vinte e dois) servidores, entre efetivos (11.323), comissionados (447) e requisitados (952), público-alvo desta pesquisa, perfazendo o percentual de 17,16% de participantes.

5.14 – Percentual de servidores disponibilizados para avaliação

PERCENTUAL DE SERVIDORES DISPONIBILIZADOS PARA AVALIAÇÃO

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (DEDEP)

Situações verificadas

| | |
|-----------------------|--------|
| <i>Linha de base</i> | 94,44% |
| <i>Situação atual</i> | 93,13% |
| <i>Meta</i> | Não há |



Análise geral:

Cumprindo as Convocações Conjuntas TJ/CGJ nº. 09 e 16/2024, em agosto, apenas 1 (um) servidor não foi disponibilizado em virtude de licença. Em novembro, 6 (seis) servidores não foram disponibilizados em virtude de licenças e exonerações. Nos meses de setembro e dezembro não havia servidores em período avaliatório.

Assim, encerrando o 2º semestre de 2024, foram disponibilizados 488 (quatrocentos e oitenta e oito) servidores. O indicador acumulado obteve o resultado de 93,13% de servidores disponibilizados para AED, em função dos pedidos de exoneração, dos afastamentos e excepcionalmente dos servidores que mudaram de cargo. Dado que o servidor ausente somente poderá ser disponibilizado quando retornar às suas funções.



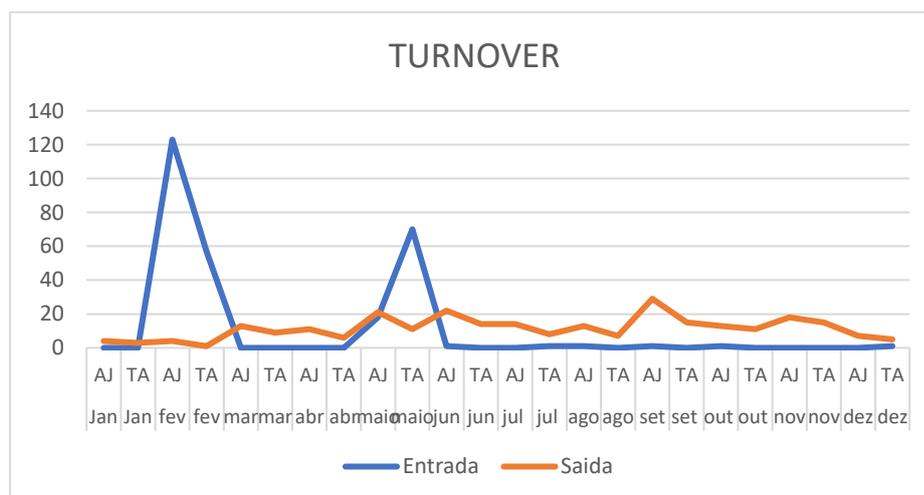
RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

Cabe ressaltar que embora os servidores não tenham sido disponibilizados no período avaliatório correto, eles o foram ao longo do semestre, ou ainda serão disponibilizados, à medida que retornarem ao trabalho, com exceção dos exonerados que se desligaram da Instituição e daqueles que mudaram de cargo.

5.15 – Índice de Renovação da Força de Trabalho (turnover)

| ÍNDICE DE RENOVAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO (TURNOVER) | |
|---|-------|
| DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (DEAPS) | |
| <i>Situações verificadas</i> | |
| Linha de base | 2024 |
| Situação atual | 4,28% |
| Meta | 1,60% |



Análise geral:

Verifica-se que a taxa de TURNOVER apresentou elevação, em relação aos índices anteriores, decorrente de entrada e saída de servidores em razão de aposentadoria, exoneração ou falecimento.

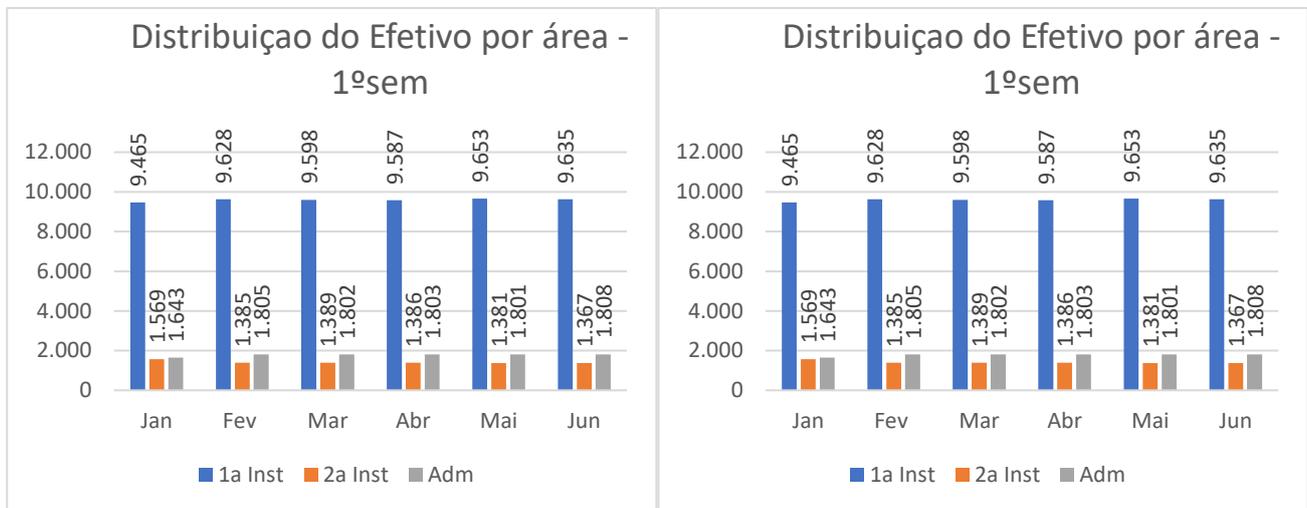


RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

5.16 – Distribuição do Efetivo por Área (total)

| DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO POR ÁREA (TOTAL) | |
|--|---------------------------------|
| DEPARTAMENTO DE PATRIMÔNIO E MATERIAL | |
| <i>Situações verificadas</i> | |
| <i>Linha de base</i> | 2024 |
| <i>Situação atual</i> | DEZEMBRO |
| | 1ª instância - 9.598 - 74,94% |
| | 2ª instância - 1.408 – 10,99% |
| | Administrativo - 1.802 – 14,07% |
| | TOTAL - 12.808 – 100% |
| <i>Meta</i> | N/A |



Análise geral:

Os resultados em comparação aos índices das medições passadas, demonstram a permanência na concentração de servidores na área fim (1ª e 2ª instâncias); atualmente, na média de 85,93% na área judiciária e 14,07% na área administrativa.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

6. Principais realizações em administração de pessoal

6.1 – Promoções por temporalidade

| PROMOÇÕES POR TEMPORALIDADE | | | |
|---------------------------------|--------------|--------------|---------------|
| | 2023 | 2024-2 | Total |
| Analista Judiciário | 2.102 | 3.566 | 5.668 |
| Técnico de Atividade Judiciária | 1.957 | 3.363 | 5.320 |
| Quadro Suplementar* | - | 229 | 229 |
| Total | 4.059 | 7.158 | 11.217 |

6.2 – Reajuste de benefícios

| REAJUSTES DE BENEFÍCIOS | | | | | | |
|------------------------------|---------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-------------------|
| Benefício | Valor em 2022 | Aumento em 2023 | | Aumento em 2024 | | Varição no biênio |
| Auxílio Alimentação/Refeição | 1.620,00 | 1.710,00 | 5,56% | 1.770,00 | 3,51% | 9,26% |
| Auxílio Locomoção | 23,00/dia | 24,00/dia | 4,35% | 25,00/dia | 4,17% | 8,70% |
| Auxílio saúde | 346,00 | 361,00 | 4,34% | 374,31 | 3,69% | 8,18% |
| Auxílio Creche/educação | 1.555,44 | 1.630,40 | 4,82% | 1.673,73 | 2,66% | 7,60% |
| Auxílio Alimentação de Natal | 2.852,00 | 3.000,00 | 5,19% | 3.150,00 | 5,00% | 10,44% |

6.3 – Conversão de saldo de férias e licença prêmio em pecúnia

CONVERSÕES DE SALDO DE FÉRIAS E LICENÇA PRÊMIO EM PECÚNIA
2024



**RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER)
SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)**

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

| | Licença Prêmio | Férias |
|----------------------------------|----------------|---------|
| Servidores que converteram saldo | 4.228 | 5.779 |
| Dias convertidos | 291.000 | 151.499 |
| Média de dias por servidor | 68.83 | 26.20 |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

6.4 – Quadro sintético de pessoal

| PESSOAL SGPES | | | | |
|---------------------|---------|---------|----------------|--------|
| NÚMEROS GERAIS | | | | |
| Magistrados | 1º Grau | 2º Grau | Administrativo | TOTAL |
| | 685 | 188 | 124 | 873 |
| Servidores ativos | 1º Grau | 2º Grau | Administrativo | TOTAL |
| | 9.598 | 1.408 | 1.802 | 12.808 |
| Servidores inativos | - | - | - | 7.886 |
| Estagiários | 1º Grau | 2º Grau | Administrativo | TOTAL |
| | 3.650 | 142 | 1.088 | 4.880 |
| CC/FG | | Nº | Valor Total | |
| Cargos em Comissão | | 2834 | 21.940.962,56 | |

7. Principais realizações em saúde de magistrados e servidores

7.1 – Ações em parceria com a AMIL

- * 11/04/2024- “AMIL ESPAÇO SAÚDE E PROGRAMAS”
- * 18/06/2024 – DIA DO ORGULHO AUTISTA – (Participação Amil)
- * 18/10/2024 - Saúde da Mulher x Menopausa – (AMIL)

7.2 – Palestras e cursos realizados

| Programas de divulgação tema médicos em parceria com a ESAJ Palestras e Cursos realizados 2024 | |
|--|--------------------------------------|
| Data | Evento |
| 31/01/2024 | INFECÇÕES SEXUALMENTE TRANSMISSÍVEIS |



**RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER)
SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)**

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

| | |
|---|--|
| 06/02/2024 a 06/02/2024 | QUAIS SÃO AS AÇÕES DO DESAU? |
| 20/03/2024 | DENGUE. O QUE HÁ DE NOVO? |
| 25/04/2024 | MATERNIDADE E TRABALHO: DISCRIMINAÇÕES ENFRENTADAS PELAS MULHERES |
| 10/04/2024 a 17/04/2024 | SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |
| 30/04/2024 a 30/04/2024 | QUAIS SÃO AS AÇÕES DO DESAU? |
| 02/05/2024 a 09/05/2024 | ERGONOMIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |
| 25/06/2024 a 27/06/2024 | SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |
| 26/06/2024 | MERCADO DE TRABALHO E MATERNIDADE ATÍPICA |
| 04/07/2024, 09/07/2024 e 11/07/2024 | ERGONOMIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |
| 20/08, 22/08 e 27/08 | SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |
| 03/09/2024 | AULA DO CURSO DE FORMAÇÃO DOS MAGISTRADOS - 18º CURSO SAÚDE MENTAL DOS MAGISTRADOS |
| 09/2024 | CURSO EMERGÊNCIAS CARDIOVASCULARES – CARGA HORA 12H – |
| 02/09/2024 a 06/09/2024 | ERGONOMIA E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |
| 01/10, 03/10 E 08/10 | SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |
| 08/10 a 10/10 | CURSO DE PRESENCIAL FORMAÇÃO DE INSTRUTORES EM ERGONOMIA E QVT |
| 22/10 E 23/10 | CAPACITAÇÃO RÁPIDA INSTRUTORES ESAJ |
| 03/12, 05/12 E 10/12 | SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

8. Outras realizações da SGPES

❖ UNIDADE ORGANIZACIONAL (DEDEP)

- Nos LX e LXI Concursos Públicos para o provimento de vagas e cadastro de reserva, respectivamente, em cargos de Técnico de Atividade Judiciária, sem especialidade, e Analista Judiciário, sem e com especialidade, foram 803 candidatos convocados e 648 candidatos nomeados, sendo que deste quantitativo, no ano de 2024, foram convocados 119 candidatos aprovados nos certames e nomeados 91 candidatos.
- RESIDENTE JURÍDICO: No dia 05/07/2024 foi publicado o Ato Normativo TJ nº. 30/2024 que regulamenta, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, o Programa de Residência no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Foram designados/lotados 491 residentes
- Designação e recepção de 48 (quarenta e oito) Mediadores Judiciais ocorrida em 21/08/2024.
- O DICAP-SEAPE iniciou as atividades do Programa Estágio para Todos, que visa acompanhar a ambientação dos estagiários com deficiências, a exemplo do já bem-sucedido Programa de Ambientação dos Servidores com Deficiências do PJERJ, atendendo assim a acessibilidade também para os estudantes que necessitarem de algum tipo de adequação no ambiente de trabalho, equipamento ou adaptação razoável, visando garantir a inclusão em todos os níveis da atividade jurisdicional.
- No dia 31/07/2024 foi publicado o Ato Normativo Conjunto nº 08/2024, concedendo licença-maternidade, pelo prazo de 120 dias, após o parto para a estagiária gestante.

❖ UNIDADE ORGANIZACIONAL (DEAPS)

- Integração de frequência para o sistema folha de pagamento através de dados migrados do GPES;
- Criação de rotina para integração automática na folha de pagamento do cálculo da diferença de férias sobre triênio;
- Automatização da rotina de integração do Adicional de Qualificação;
- Criação de folha específica para o Pagamento da Gratificação de Locomoção;
- Automatização da rotina de exclusão da Gratificação de Locomoção e Abono Permanência.

❖ UNIDADE ORGANIZACIONAL (DEMAG)

- Implantação da margem eletrônica online para solicitação de empréstimos bancários, por magistrados, servidores e pensionistas de magistrados;

O projeto trouxe importantes ganhos principalmente para os magistrado e servidores requisitantes da consignação, eis que esta poderá ser mais rápida e bem menos burocrática, embora siga todos os padrões de autorização pelo Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, para o cadastro das



**RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER)
SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)**

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

instituições financeiras que poderão prestar esse tipo de serviço. Além disso, os servidores que, atualmente, fazem esse controle de forma manual, poderão dispensar seu tempo a outras atividades administrativas que movimentam a folha de pagamento deste Poder.

Outro fator relevante é a redução de papel e burocracia, repetimos, sem perder o controle e a segurança, que além de gerar economia financeira, ocasiona ganho de imagem para o TJ e é mais uma atitude ligada à valorização de magistrados e servidores, eis que facilita para estes a obtenção de empréstimos.



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

9. PLANILHAS DE INDICADORES - ESTRATÉGICOS GERENCIAIS E OPERACIONAIS

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------------------|---|--------------------------------|--|--------------------------------|------------------|--------------|-----------------------------------|----------------|-------------------|
| INDICADOR | Absenteísmo no PJERJ - Magistrados e Servidores - GLOBAL (IE 31) | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | | Programa Qualidade de Vida | | | | | | |
| FINALIDADE | Verificar o grau de comparecimento dos magistrados e servidores ao trabalho | | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | Acumulado | |
| PERIODICIDADE | Trimestral | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | | INDICADOR DE DESEMPENHO | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | X | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | |
| FÓRMULA | (Total de ausências sem justificativas de servidores e magistrados no período) / (total de magistrados e servidores ao final do período x total de dias úteis no período) x 100 | | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | mM | |
| META | Reduzir para 2,40 % o absenteísmo global até 31/12/2024 | | | | ORIGEM DOS DADOS | | Relatório do SDS | | UNIDADE DE MEDIDA | Porcentagem | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2021/2022 | | | | | | | | | | | |
| Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores | 13.494 | 21.069 | 22.069 | 21.500 | 19.366 | 22.183 | 24.773 | 18.334 | | -14,73% | |
| Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados | 1.098 | 1.505 | 1.816 | 1.411 | 1.125 | 1.457 | 1.404 | 1.031 | | -26,93% | |
| Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPReq) | 13.179 | 13.059 | 12.974 | 12.908 | 12.847 | 12.976 | 12.967 | 12.897 | | -0,09% | |
| MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPACJE1º - MagPACTR1º - MagPACTRJE) | 854 | 849 | 844 | 840 | 834 | 889 | 885 | 878 | | 4,52% | |
| Nº de Dias Úteis | 46 | 61 | 63 | 58 | 51 | 58 | 64 | 55 | | -5,17% | |
| ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO (GLOBAL) | 2,26% | 2,66% | 2,74% | 2,87% | 2,94% | 2,94% | 2,95% | 2,56% | | -11,04% | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2023/2024 | | | | | | | | | | | |
| Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores | 15.179 | 21.390 | 21.573 | 17.053 | 17.354 | 17.936 | 22.669 | 18.777 | | 10,11% | |
| Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados | 974 | 1.184 | 1.228 | 965 | 977 | 1.364 | 1.547 | 1.430 | | 48,19% | |
| Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPReq) | 12.915 | 12.802 | 12.714 | 12.695 | 12.830 | 12.816 | 12.802 | 12.809 | | 0,90% | |
| MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPACJE1º - MagPACTR1º - MagPACTRJE) | 872 | 869 | 863 | 861 | 856 | 878 | 871 | 871 | | 1,16% | |
| Nº de Dias Úteis | 51 | 59 | 62 | 57 | 51 | 60 | 66 | 60 | | 5,26% | |
| ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO (GLOBAL) | 2,30% | 2,80% | 2,71% | 2,33% | 2,63% | 2,35% | 2,68% | 2,46% | | 5,58% | |
| <small> TPefet - Total de Pessoal do Quadro Efetivo: Número total de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base, incluídos os cedidos a outros órgãos. TPCed - Total de Pessoal Cedido: Número total de servidores cedidos a outros órgãos, ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base. TPSV - Total de Pessoal sem Vínculo: Número total de servidores ocupantes apenas de cargo em comissão do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base. TPReq - Total de Pessoal Requisitado: Número total de servidores requisitados de órgãos do Poder Judiciário e de órgãos fora do Poder Judiciário, que estão em atividade no Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base. </small> | | | | | | | | | | | |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE (31/12/2024) | 2,40% | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 2,46% | | | | | | | | | | |
| META (2025) | 2,40% | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | Expressiva redução ,no segundo semestre de 2024, no registro do Indicador IE 31, (10,6 % em relação ao I trimestre), mantendo-se bem abaixo da linha de base e dentro da meta estabelecida para 2024.No IV trimestre,outro recuo do indicador (8,2%) em relação ao III trimestre de 2024,aproximando-se novamente da meta para 2025. | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | Aumento do quadro de pessoal no setor DIPER, tanto administrativo quanto no aspecto técnico; Publicação da Resolução Normativa nº 06 de 23/05/2013,que produziu alterações objetivas para melhorar o controle e acompanhamento pericial; Manutenção do Plano de Saúde corporativo; Ações Educativas em saúde coletiva disponibilizados pelo Plano de Logística Sustentável; Registro e acompanhamento da tendencia de evolução do Índice; Auditoria ininterrupta do cumprimento das metas previstas no Plano de Trabalho do Convenio TJMED para Assistência à Saúde dos Magistrados do PJRJ; Manutenção do Plano de Saúde Mútua dos Magistrados. Redução das taxas de absenteísmo. | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | | MONICA XAVIER | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | DESAU | | Data: | 03/01/2025 |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------------|---------------|--|---|---------------------------------------|------------------|------------------------------------|-------------------|-------------|-------|------------|
| ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada. | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DGPES | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | X | INDICADOR DE PROJETO | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | |
| TEMA | Gestão de Pessoas | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | Valorização dos magistrados e da carreira da magistratura | | | | | | | |
| INDICADOR | Absenteísmo de Magistrados (IE 31a) | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | | | |
| FINALIDADE | Verificar o grau de comparecimento dos magistrados ao trabalho | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | Acumulado | | | |
| PERIODICIDADE | Trimestral | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | | INDICADOR DE DESEMPENHO | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | X | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | |
| FÓRMULA | (Total de ausências sem justificativas de Magistrados no período) / (total de Magistrados ao final do período x total de dias úteis no período) x 100 | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | mM | | | |
| META | Reduzir para 2,50 % o absenteísmo de Magistrados até 31/12/2024 | | | | | ORIGEM DOS DADOS | Relatório do SDS | | UNIDADE DE MEDIDA | Porcentagem | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2021/2022 | | | | | | | | | | | | |
| Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados | | | | 1.098 | 1.505 | 1.816 | 1.411 | 1.125 | 1.457 | 1.404 | 1.031 | -26,93% |
| MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPacJE1º - MagPacTR1º - MagPacTRJE) | | | | 854 | 849 | 844 | 840 | 834 | 889 | 885 | 878 | 4,52% |
| Nº de Dias Úteis | | | | 46 | 61 | 63 | 58 | 51 | 58 | 64 | 55 | -5,17% |
| ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO DE MAGISTRADOS | | | | 2,80% | 2,91% | 3,42% | 2,90% | 2,64% | 2,83% | 2,48% | 2,14% | -26,28% |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2023/2024 | | | | | | | | | | | | |
| Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados | | | | 974 | 1.184 | 1.228 | 965 | 977 | 1.364 | 1.547 | 1.430 | 48,19% |
| MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPacJE1º - MagPacTR1º - MagPacTRJE) | | | | 872 | 869 | 863 | 861 | 856 | 878 | 871 | 871 | 1,16% |
| Nº de Dias Úteis | | | | 51 | 59 | 62 | 57 | 51 | 60 | 66 | 60 | 5,26% |
| ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO DE MAGISTRADOS | | | | 2,19% | 2,31% | 2,30% | 1,97% | 2,24% | 2,59% | 2,69% | 2,74% | 39,16% |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE (31/12/2024) | 2,50% | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 2,74% | | | | | | | | | | | |
| META (2025) | 2,50% | | | | | | | | | | | |
| ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO NO PJERJ (MAGISTRADOS) - FONTE: RELATÓRIO SDS. | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | Este indicador apresentou-se no II trimestre de 2024 com ligeiro avanço da prevalência, em relação ao I trimestre, situando-se discretamente acima da linha de base. O registro apresentou-se bem próximo da meta para 2024. No IV trimestre de 2024 o registro manteve-se no mesmo patamar, também próximo da meta para 2025. | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | Registro e acompanhamento da tendência de evolução do Índice. Auditoria ininterrupta do cumprimento das metas previstas no Plano de Trabalho do Convênio TJMED para Assistência à Saúde dos Magistrados do PJERJ; Manutenção do Plano de Saúde Mútua dos Magistrados. | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | | | MONICA XAVIER | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | DESAU | | Data: | 03/01/2025 |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|---|--|---|-----------------------------------|------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------|--------------|----------------|-------|-------------------|
| ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada. | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DGPES | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | X | INDICADOR DE PROJETO | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | |
| TEMA | Gestão de Pessoas | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | Valorização dos servidores e da carreira de serventuário da justiça | | | | | | | | | |
| INDICADOR | Absentéismo de Servidores (IE 31b) | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | | | | | |
| FINALIDADE | Verificar o grau de comparecimento dos servidores ao trabalho | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | Acumulado | | | | | |
| PERIODICIDADE | Trimestral | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | | INDICADOR DE DESEMPENHO | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | X | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | | | |
| FÓRMULA | (Total de ausências sem justificativas de servidores no período) / (total de servidores ao final do período x total de dias úteis no período) x 100 | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | mM | | | | | |
| META | Reduzir para 2,10 % o absentéismo servidor até 31/12/2024 | | | | | ORIGEM DOS DADOS | Relatório do SDS | | UNIDADE DE MEDIDA | Porcentagem | | | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2021/2022 | | | | 1ºTrim 2021 | 2ºTrim 2021 | 3ºTrim 2021 | 4ºTrim 2021 | 1ºTrim 2022 | 2ºTrim 2022 | 3ºTrim 2022 | 4ºTrim 2022 | Δ% 2021/2022 | | |
| Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores | | | | 13.494 | 21.069 | 22.069 | 21.500 | 19.366 | 22.183 | 24.773 | 18.334 | -14,73% | | |
| Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPReq) | | | | 13.179 | 13.059 | 12.974 | 12.908 | 12.847 | 12.976 | 12.967 | 12.897 | -0,09% | | |
| Nº de Dias Úteis | | | | 46 | 61 | 63 | 58 | 51 | 58 | 64 | 55 | -5,17% | | |
| ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES | | | | 2,23% | 2,64% | 2,70% | 2,87% | 2,96% | 2,95% | 2,99% | 2,58% | -10,00% | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2023/2024 | | | | 1ºTrim 2023 | 2ºTrim 2023 | 3ºTrim 2023 | 4ºTrim 2023 | 1ºTrim 2024 | 2ºTrim 2024 | 3ºTrim 2024 | 4ºTrim 2024 | Δ% 2023/2024 | | |
| Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores | | | | 15.179 | 21.390 | 21.573 | 17.053 | 17.354 | 17.936 | 22.669 | 18.777 | 10,11% | | |
| Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPReq) | | | | 12.915 | 12.802 | 12.714 | 12.695 | 12.830 | 12.816 | 12.802 | 12.809 | 0,90% | | |
| Nº de Dias Úteis | | | | 51 | 59 | 62 | 57 | 51 | 60 | 66 | 60 | 5,26% | | |
| ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES | | | | 2,30% | 2,83% | 2,74% | 2,36% | 2,65% | 2,33% | 2,68% | 2,44% | 3,67% | | |
| <p>TPEfet - Total de Pessoal do Quadro Efetivo: Número total de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base, incluídos os cedidos a outros órgãos.</p> <p>TPCed - Total de Pessoal Cedido: Número total de servidores cedidos a outros órgãos, ocupantes de cargo de provimento efetivo no quadro de pessoal do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base.</p> <p>TPSV - Total de Pessoal sem Vínculo: Número total de servidores ocupantes apenas de cargo em comissão do Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base.</p> <p>TPReq - Total de Pessoal Requisitado: Número total de servidores requisitados de órgãos do Poder Judiciário e de órgãos fora do Poder Judiciário, que estão em atividade no Tribunal Estadual e suas respectivas unidades judiciárias no final do ano-base.</p> | | | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE (31/12/2024) | 2,10% | | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 2,44% | | | | | | | | | | | | | |
| META (2025) | 2,10% | | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | No segundo trimestre de 2024 o indicador IE 31b continuou na sua tendência de queda iniciada no IV trimestre de 2023, mantendo-se bem abaixo da linha de base e com tendência de convergência para a meta de 2024.No IV trimestre de 2024 o indicador registrou novo recuo de 8,9 % em relação ao III trimestre. | | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | Aumento do quantitativo de pessoal no quadro funcional pericial; Criação do Serviço de Saúde Mental Ocupacional; Publicação da Resolução Normativa nº 06 de 23/05/2013, que produziu alterações objetivas para melhorar o controle e acompanhamento pericial; Manutenção do Plano de Saúde corporativo; Ações Educativas em saúde coletiva disponibilizados pelo Plano de Logística Sustentável, desenvolvidas em parceria com a ESAJ e a Operadora de Saúde complementar do PJERJ. | | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | | | | MONICA XAVIER | | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | | DESAU | Data: | 07/01/2024 |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------------------------------|------|---|------------------|---|--------------------------------|--|------|-----------|---------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| IMPORTANTE: Sempre verifique no site do T.J.RJ se a versão impressa do documento está atualizada. | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DGPES | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | X | INDICADOR DE PROJETO | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | |
| TEMA | QUALIDADE DE VIDA | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | | VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DA CARREIRA DE SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA | | | | | | | |
| INDICADOR | PARTICIPANTES EM SESSÕES DE FISIOTERAPIA, PSICOLOGIA, PROGRAMA ANTITABAGISMO E NUTRICIONISTA | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | | PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA | | | | | | | |
| FINALIDADE | PARTICIPANTES BENEFICIADOS NAS AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | | ACUMULADO | | | |
| PERIODICIDADE | ANUAL | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | | INDICADOR DE DESEMPENHO | | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | X | | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | |
| FÓRMULA | TOTAL DE PARTICIPANTES NAS SESSÕES DE FISIOTERAPIA, PSICOLOGIA, PROGRAMA ANTITABAGISMO E NUTRICIONISTA DURANTE O ANO | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | | MM | | | |
| META | AUMENTAR 2% | | | | | ORIGEM DOS DADOS | | | | AMIL | | UNIDADE DE MEDIDA | NÚMERO DE PARTICIPANTES |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | 2020 | 2021 | 2022 | 1º semestre 2023 | 2º semestre 2023 | 2023 | 1º semestre 2024 | 2º semestre 2024 | 2024 | | | | |
| | FISIOTERAPIA | 0 | 60 | 55 | 979 | 897 | 1876 | 1109 | 1106 | 2215 | | | |
| | PSICOLOGIA | 0 | 85 | 117 | 1253 | 1099 | 2352 | 1185 | 1176 | 2361 | | | |
| | PROGRAMA ANTITABAGISMO | 5 | 8 | 10 | 8 | 5 | 13 | 5 | 4 | 9 | | | |
| | NUTRICIONISTA | - | - | - | - | - | - | 113 | 244 | 357 | | | |
| | PSIQUIATRIA | | | | | | | | 8 | 8 | | | |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE | 153 | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 4942 | | | | | | | | | | | | |
| META | 2% | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | <p>O Desau participa e/ou organiza ações em QV desde que o PLS foi implantado, em 2015. Em 2020, no entanto, em razão do contexto pandêmico, as ações que exigiam presença física dos servidores foram drasticamente suprimidas. A Fisioterapia "in company" e a assistência em Psicologia foram suspensas temporariamente. Com o abrandamento progressivo dos riscos biológicos, no II semestre de 2021, essas atividades voltaram a ser oferecidas aos servidores e em 2022 a tendência foi de consolidação das ações e ampliação do número de assistidos. Essa expectativa se concretizou em 2023, com expressivo aumento dos assistidos, tanto na Fisioterapia quanto na Psicologia. Aumento de 3000% e 2000% respectivamente. Em 2024, I semestre, as assistências em FST e Psicologia permaneceram em crescimento sólido e um novo programa, agora na esfera no controle da obesidade, pelo setor de NUTRIÇÃO, foi inaugurado, assistindo de imediato 113 servidores. No II semestre de 2024 esse número foi duplicado. As assistências em FST e Psicologia permaneceram em crescimento, agora moderado, em razão de se bater no limite superior do agendamento.</p> | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | <ul style="list-style-type: none"> * AÇÕES DE QV DEVEM ACOMPANHAR AS EFERMÉRIDES TEMÁTICAS PERIÓDICAS QUE DIVULGAM CONHECIMENTOS PREVENTIVOS EM SAÚDE COLETIVA; * AÇÕES DE QV DEVEM ESTAR ANCORADAS NA "SEMANA DO SERVIDOR"; * AÇÕES DE QV DEVEM SER DESENVOLVIDAS E AMPLIADAS EM PARCERIA COM A OPERADORA DE SAÚDE DO T.JERJ | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | | | | ALFREDO ALBINO I. FERREIRA | | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | | Data: 07/01/2025 | |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|------|--|---|---|--|-------------------------|---|------|-----------------------------------|------------------|------|
| IMPORTANTE: Sempre verifique no site do T.JRJ se a versão impressa do documento está atualizada. | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DGPES | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | X | | INDICADOR DE PROJETO | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | |
| TEMA | QUALIDADE DE VIDA | | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DA CARREIRA DE SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA | | | | | | | |
| INDICADOR | QUANTIDADE DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA (AQV) | | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA | PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA | | | | | | | |
| FINALIDADE | QUANTIDADE DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | | | | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | ACUMULADO | |
| PERIODICIDADE | ANUAL | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | | INDICADOR DE DESEMPENHO | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | X | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | |
| FÓRMULA | NÚMERO DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA DURANTE O ANO | | | | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | MM | |
| META | AUMENTAR 2% | | | | | ORIGEM DOS DADOS | | | DESAU / ESAJ/ AMIL | | UNIDADE DE MEDIDA | NÚMERO DE AÇÕES | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA | 2019 | 2020 | 2021 | 1º semestre 2022 | 2º semestre 2022 | 2022 | 1º SEMESTRE 2023 | 2º SEMESTRE 2023 | 2023 | 1º SEMESTRE 2024 | 2º SEMESTRE 2024 | 2024 |
| | | 11 | 7 | 15 | 5 | 4 | 9 | 16 | 14 | 30 | 9 | 13 | 22 |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE | 11 | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADOS NO PERÍODO</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA</p> </div> </div> | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 9 | | | | | | | | | | | | |
| META | 16 | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | <p>O Desau participa e/ou organiza ações em QV desde que o PLS foi implantado, em 2015. Até 2019 as ações se sucederam em caráter contínuo convencional. Em 2020, no entanto, em razão do contexto pandêmico internacional, as ações foram drasticamente suprimidas. Em 2020, a única ação de Q.V mais relevante foi o Programa de Monitoramento Ativo Covid 19, instalado em março de 2020. Naquele ano 1.005 pessoas foram atendidas pelo MA. Em 2021 foram 1246 pessoas assistidas pelo Programa MA. Em 2022, apesar da atenuação da gravidade do contexto pandêmico Covid 19, a ação de Monitoramento Ativo ainda foi muito predominante sobre as demais. Em 2023 com a declaração do fim do Estado Pandêmico, o número de assistidos pelo MA Covid 19, caiu drasticamente. Em seu lugar, outras ações em Q.V receberam destaque expressivo, com 30 ações. Só no 1º Semestre /2023, foram assistidos 3412 participantes, ou seja, 1,67% do quadro funcional. No 2º Semestre/2023, 4683 servidores foram assistidos. O número de Ações de QV em 2023 aumentou 230% em relação à 2022. No primeiro semestre de 2024 09 ações de QV foram realizadas atingindo 50 % da meta estimada para o ano de 2024. Uma ação nova foi nomeada I Encontro do Programa de Qualidade de Vida para Magistrados, em parceria com COMAQ, desenvolvida em março de 2024, durante três dias no Hotel Le Canton. Número de participantes = 35juizes. No 2º Semestre de 2024, entre 17 e 20 de outubro ocorreu o II Encontro o Programa de Qualidade de Vida para Magistrados. Vinte e seis magistrados compareceram. No I semestre de 2024, com nove ações de QV, alcançamos 2577 servidores e 35 magistrados, representando 19 % do quadro funcional.</p> | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | <ul style="list-style-type: none"> * AÇÕES DE QV DEVEM ACOMPANHAR AS EFERMÍDES TEMÁTICAS PERIÓDICAS QUE DIVULGAM CONHECIMENTOS PREVENTIVOS EM SAÚDE COLETIVA; * AÇÕES DE QV DEVEM ESTAR ANCORADAS NA "SEMANA DO SERVIDOR"; * AÇÕES DE QV DEVEM SER DESENVOLVIDAS E AMPLIADAS EM PARCERIA COM A OPERADORA AMIL E A ESAJ | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: ALFREDO ALBINO I. FERREIRA | | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | | Data: 07/01/2025 | | | | | |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|------|--|---|-----------------------------------|---------------------|------------------------------------|------|-------------------|-------------------------|-------|----------------------------|-----------|
| IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJRJ se a versão impressa do documento está atualizada. | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DGPES | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | X | INDICADOR DE PROJETO | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | |
| TEMA | QUALIDADE DE VIDA | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DA CARREIRA DE SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA | | | | | | | | | |
| INDICADOR | PARTICIPANTES EM AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA (PQV) | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA | PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA | | | | | | | | | |
| FINALIDADE | TOTAL DE PARTICIPANTES NAS AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | | | | | | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | ACUMULADO |
| PERIODICIDADE | ANUAL | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | | INDICADOR DE DESEMPENHO | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | X | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | | | |
| FÓRMULA | TOTAL DE PARTICIPANTES NAS AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA DURANTE O ANO | | | | | | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | MM |
| META | AUMENTAR 10 % | | | | | ORIGEM DOS DADOS | DESAU / AMIL / ESAJ | | | UNIDADE DE MEDIDA | NÚMERO DE PARTICIPANTES | | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | 2019 | 2020 | 2021 | 1º semestre 2022 | 2º semestre 2022 | 2022 | 1º semestre 2023 | 2º semestre 2023 | 2023 | 1º semestre 2024 | 2º semestre 2024 | 2024 | | |
| | PARTICIPANTES EM AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA | 757 | 3174 | 8458 | 3150 | 5935 | 9085 | 3412 | 4683 | 8095 | 2612 | 1044 | 3656 | |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE | 757 | | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 2580 | | | | | | | | | | | | | |
| META | 909 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | O Desau participa e/ou organiza ações em QV desde que o PLS foi implantado, em 2015. Até 2019 as ações se sucederam em caráter contínuo convencional. Em 2020, no entanto, em razão do contexto pandêmico internacional, as ações foram drasticamente suprimidas. Em 2020, a única ação de Q.V mais relevante foi o Programa de Monitoramento Ativo Covid 19, instalado em março de 2020. Naquele ano 1005 pessoas foram atendidas pelo MA. Em 2021 foram 1246 pessoas assistidas pelo Programa e em 2022, até Dezembro 1576 pessoas. Os números superlativos desse indicador em 2020 e 2021 foram contaminados pelo quantitativo de pessoas comprovadas pela Covid 19, o que não se espera acontecer em 2023. Em 2023 com a declaração do fim do Estado Pandêmico, o número de assistidos pelo MA Covid 19, caiu drasticamente. Em seu lugar, outras ações em Q.V receberam destaque expressivo, com 16 ações. Só no 1º Semestre /2023, foram 3412 participantes, ou seja, 24,9 % do quadro funcional. No 2º Semestre/2023, 4683 servidores foram assistidos pelas ações. Total de participantes em 2023 = 8095. Em 2024, ao final do I semestre, nove eventos foram concluídos sendo um deles o I Encontro do PQV para magistrados reunindo um número de 35 juízes convidados. Os servidores alcançados neste I semestre foram em número de 2612 e 35 magistrados, representando 19 % do quadro. No II semestre de 2024 1044 servidores foram assistidos, representando 7,6 % do quadro. No total, em 2024, 26,6% do quadro funcional recebeu assistência pelas ações de QV. | | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | * AÇÕES DE QV DEVEM ACOMPANHAR AS EFEMÉRIDES TEMÁTICAS PERIÓDICAS QUE DIVULGAM CONHECIMENTOS PREVENTIVOS EM SAÚDE COLETIVA; * AÇÕES DE QV DEVEM ESTAR ANCORADAS NA " SEMANA DO SERVIDOR"; * AÇÕES DE QV DEVEM SER DESENVOLVIDAS E AMPLIADAS EM PARCERIA COM A OPERADORA AMIL E A ESAJ | | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | ALFREDO ALBINO I. FERREIRA | | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | | | | | Data: | 07/01/2025 | |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------------------------------|---|---|---|--|-----------------------------------|----------------------------|------------------------------------|--|
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | Desau | | INDICADOR DE OBJETIVO | | INDICADOR DE PROJETO | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | X | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | |
| TEMA | Gestão de Pessoas | | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | | | | | |
| INDICADOR | Licenças Médicas por Tipos | | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | Realizar Ações de Saúde | | | | |
| FINALIDADE | Acompanhar o motivo do licenciamento médico de servidores | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | Status | |
| PERIODICIDADE | Trimestral | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | x | INDICADOR DE DESEMPENHO | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | |
| FÓRMULA | Soma dos servidores com determinados tipos de licença médica | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | nM | |
| META | Não Aplicavel | | | | | ORIGEM DOS DADOS | SDS | UNIDADE DE MEDIDA | Nº de licenças | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | | Transtornos Mentais e Comportamentais | Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo | Licença para Tratamento de Pessoas da Família | Fatores Influentes no Estado de Saúde e Contato com Serviços de Saúde | Lesões, Envenenamentos e Outras Consequências de Causas Externas | Doenças do Aparelho Circulatorio | Neoplasias | Códigos para Propósitos Especiais | |
| | 2023 | 855 | 415 | 329 | 270 | 251 | 133 | 241 | 38 | |
| | 2024 | 883 | 400 | 305 | 482 | 248 | 133 | 242 | 31 | |
| | jan/24 | 56 | 30 | 24 | 19 | 16 | 7 | 20 | 0 | |
| | fev/24 | 74 | 34 | 19 | 12 | 21 | 10 | 23 | 0 | |
| | mar/24 | 114 | 53 | 28 | 37 | 38 | 21 | 29 | 30 | |
| | abr/24 | 51 | 25 | 20 | 26 | 11 | 10 | 14 | 0 | |
| | mai/24 | 32 | 16 | 18 | 27 | 13 | 5 | 13 | 0 | |
| | jun/24 | 34 | 18 | 24 | 19 | 13 | 9 | 8 | 0 | |
| | jul/24 | 90 | 49 | 35 | 52 | 24 | 14 | 23 | 0 | |
| | ago/24 | 107 | 37 | 43 | 77 | 28 | 8 | 26 | 1 | |
| | set/24 | 98 | 44 | 22 | 49 | 24 | 10 | 24 | 0 | |
| | out/24 | 86 | 35 | 28 | 64 | 23 | 14 | 23 | 0 | |
| nov/24 | 80 | 34 | 26 | 59 | 20 | 14 | 23 | 0 | | |
| dez/24 | 61 | 25 | 18 | 41 | 17 | 11 | 16 | 0 | | |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE 2023 | 2.532 | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 2.724 | | | | | | | | | |
| META | Não Aplicavel | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | Em 2024, observa-se um aumento de 10% de licenças médicas, liderada pelo motivo de cirurgias e procedimentos eletivos. Observa-se uma estabilidade dos outros motivos de afastamento, com especial destaque para transtornos mentais e comportamentais. O envelhecimento da força de trabalho pode explicar uma incidência crescente de cirurgias e procedimentos eletivos. | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | adoecimento mental, pode cooperar para a estabilização e eventual declínio dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, os quais ainda lideram os motivos de afastamento entre nossos servidores. A realização de perícias presenciais no interior, pelos peritos do Serviço de Perícias Judiciais (SEJUD), em colaboração com a DIPER, irá apurar melhor a capacidade | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | | | MONICA XAVIER | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | DESAU | |
| | | | | | | | | | Data: 03/01/2025 | |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER)

SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--------|-----------------------------------|--|--|--------|--------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------------|--------------------|-------------------|
| ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada. | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DESAU | | | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADOR DE PROJETO | | | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | X | | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | |
| TEMA | Gestão de Pessoas | | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | Realizar Ações de Saúde não constitui objetivo estratégico | | | | | | | | |
| INDICADOR | Atendimentos Periciais | | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | | | | |
| FINALIDADE | Acompanhar a demanda por atividades periciais dirigidas ao DESAU | | | | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | Status | | |
| PERIODICIDADE | Mensal | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | X | | INDICADOR DE DESEMPENHO | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | | | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | |
| FÓRMULA | Soma dos atendimentos periciais | | | | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | nM | | |
| META | Não Aplicavel | | | | | | | | ORIGEM DOS DADOS | SEI | | UNIDADE DE MEDIDA | Nº de Atendimentos | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | 2022 | jan-22 | fev-22 | mar-22 | abr-22 | mai-22 | jun-22 | jul-22 | ago-22 | set-22 | out-22 | nov-22 | dez-22 | Resultado no Per. |
| | | 719 | 290 | 173 | 186 | 261 | 360 | 271 | 234 | 202 | 209 | 291 | 168 | 3.364 |
| | 2023 | jan-23 | fev-23 | mar-23 | abr-23 | mai-23 | jun-23 | jul-23 | ago-23 | set-23 | out-23 | nov-23 | dez-23 | Resultado no Per. |
| | | 206 | 161 | 270 | 241 | 230 | 237 | 336 | 226 | 217 | 220 | 211 | 171 | 2.726 |
| 2024 | jan-24 | fev-24 | mar-24 | abr-24 | mai-24 | jun-24 | jul-24 | ago-24 | set-24 | out-24 | nov-24 | dez-24 | Resultado no Per. | |
| | 333 | 297 | 333 | 368 | 326 | 366 | 453 | 440 | 358 | 350 | 340 | 293 | 4.257 | |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE 2023 | 2.726 | <div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 20px;"> <p>RESULTADO NO PERÍODO - Período: Fonte:</p> </div> <div> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - Fonte: SEI</p> </div> </div> | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 4.257 | | | | | | | | | | | | | |
| META | N/A | | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | O quantitativo de atendimentos periciais teve um aumento de 57%, o que demonstra o impacto do aumento de requerimentos de benefícios em geral, com especial destaque para os processos com pedidos de condições especiais de trabalho. | | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | Em 01/07/2024, foi publicado no DJERJ, a Resolução CM 07/2024 , com o novo Manual de Perícias do PJERJ, com alterações sugeridas pela DIPER , que adotou as perícias documentais e teleperícias como modalidades oficiais de perícia administrativa, tornando a atividade pericial mais célere. Em 13/08/2024, a partir de ação da DIPER , foi publicado o Aviso 286/2024, convocando peritos credenciados do SEJUD para colaborar com o Departamento de Saúde em perícias de servidores no interior. O processo seletivo já tem resultado aprovado no processo SEI 2024-06100667 , e está em trâmite para a publicação e divulgação. Em 2024, a DIPER conseguiu inúmeras melhorias nos sistemas informatizados SDS e SDSWEB , de forma a aprimorar suas funcionalidades e ajudar a eficiência do processamento dos benefícios. A DIPER recebeu funcionários contratados, que estão em curva de aprendizagem, o que lentificou o processamento, porém vai trabalhar para que sua servidora mais experiente, Audara Claudia de Carvalho Meregé , Matrícula 01/26880, removida para a Corregedoria, possa voltar a trabalhar conosco e liderar e treinar a equipe de processantes. | | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | MONICA XAVIER | | | | Responsável pela aprovação e divulgação: | DESAU | | | | Data: | 07/01/2025 | | | |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|--|-----------------------------------|--------|--|--|--|--------|-------------------------|--------|-----------------------------------|--------|--------------------------|--------------------|------------------------------------|-----|--|--|
| ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | Desau | | | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | | | | INDICADOR DE PROJETO | Não | | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | X | | | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | Não | | |
| TEMA | Gestão de Pessoas | | | | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | Realizar Ações de Saúde não constitui objetivo estratégico | | | | | | | | | | | |
| INDICADOR | Evolução dos atendimentos do DESAU | | | | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | | | | | | | |
| FINALIDADE | Avaliar o quantitativo de atendimentos de urgência e emergência prestados pelo DESAU | | | | | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | Status | | | | | | |
| PERIODICIDADE | Mensal | | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | x | | INDICADOR DE DESEMPENHO | | | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | | | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | | |
| FÓRMULA | Soma dos atendimentos | | | | | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | nM | | | | | | |
| META | Não Aplicável | | | | | | | | | ORIGEM DOS DADOS | SDS | | | UNIDADE DE MEDIDA | Nº de Atendimentos | | | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | 2022 | | jan-22 | fev-22 | mar-22 | abr-22 | mai-22 | jun-22 | jul-22 | ago-22 | set-22 | out-22 | nov-22 | dez-22 | Resultado no Per. | | | | |
| | | | 252 | 221 | 355 | 323 | 818 | 562 | 543 | 621 | 527 | 546 | 497 | 301 | 5.566 | | | | |
| | 2023 | | jan-23 | fev-23 | mar-23 | abr-23 | mai-23 | jun-23 | jul-23 | ago-23 | set-23 | out-23 | nov-23 | dez-23 | Resultado no Per. | | | | |
| | | | 456 | 511 | 732 | 537 | 789 | 771 | 697 | 855 | 727 | 747 | 634 | 449 | 7.905 | | | | |
| 2024 | | jan-24 | fev-24 | mar-24 | abr-24 | mai-24 | jun-24 | jul-24 | ago-24 | set-24 | out-24 | nov-24 | dez-24 | Resultado no Per. | | | | | |
| | | 698 | 590 | 669 | 713 | 616 | 704 | 1.089 | 982 | 801 | 1.071 | 848 | 499 | 9.280 | | | | | |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE 2023 | 7.905 | | <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO NO PERÍODO - Período: Fonte:</p> <p>LINHA DE BASE 2023 META</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - Fonte: SDS</p> </div> </div> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 9.280 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| META | N/A | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | <p>Em 2024, o número total de atendimentos médicos realizados pelo DESAU foi de 9329, com aumento de 15% em relação a 2023 (N=7905). Tem sido observado incremento do número desses atendimentos médicos desde o início do controle da pandemia pelo COVID 19, com o retorno do trabalho presencial no PJERJ em 2021. Entretanto, ainda não alcançou os valores de 2019, pré-pandemia. Provavelmente, isso se justifica pela priorização do atendimento judicial eletrônico. Desse total (n=9329), 7774 (83%) foram atendimentos de urgência e emergência e 1555 (17%) foram admissionais (N=1338) e perícias presenciais (N=217). Dentre os atendimentos médicos de urgência e emergência (N=7774), 1506 (20%) foram relativos à síndrome aguda respiratória (SAR), situação semelhante a 2023. Os atendimentos externos ao departamento contabilizaram 356 (5%), dos quais, 237 (70%) foram realizados pela empresa contratada pelo TJRJ e 136 (30%) pelo DESAU. Houve 39 transferências hospitalares, tanto para hospitais públicos (N=20) como particulares (N=19).</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | <p>Em 2024, foram efetivados novos contratos de serviço de manutenção de central de oxigênio/painel de alarme e de manutenção de equipamentos unificada e também de serviço de mão-de-obra com fornecimento de insumos. Encontram-se em andamento processos de contratação de curso de capacitação das equipes médica e de enfermagem; de aquisição de equipamentos médico-hospitalares e de serviço unificado de Manutenção da Central de Oxigênio e Fornecimento de Oxigênio Medicinal. Os contratos do DESAU são mantidos em contínua fiscalização e gestão, incluindo, além dos descritos, o serviço de ambulância do tipo UTI com equipe médica e de fornecimento de oxigênio. Nesse período, foi preenchida e monitorada planilha de Excel a partir de boletins de atendimentos de Urgência e Emergência médicas e têm sido realizados ajustes de erros e acompanhamento de funcionamento do sistema informatizado do DESAU (SDS) para tentar voltar a utilizá-lo. A equipe médica e de enfermagem recebeu capacitação através de realização de curso pela ESAJ de atendimento de emergências cardiovasculares com instrutores compostos por médicos da equipe e de treinamento de simulação de evacuação pela Brigada de Incêndio. Foi mantida interface com o setor de engenharia referente ao gerenciamento e estruturação do ambiente físico do DESAU. Conclui-se, assim, que o DESAU encerrou o ano de 2024, oferecendo atendimento médico de qualidade aos seus usuários com equipe completa, capacitada, equipamentos em condições de uso, insumos adequados e contratos atualizados.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | | | MONICA XAVIER | | | Responsável pela aprovação e divulgação: | | | DESAU | | | Data: | | | 03/01/2025 | | | | |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--------|--|--|-----------------------------------|--------|---------------------------------------|--------|-------------------|----------------------------|--------|---------|-------------------|------------|
| ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada. | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DESAU | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | | INDICADOR DE PROJETO | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | x | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | | |
| TEMA | Gestão de Pessoas | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | Realizar Ações de Saúde não constitui objetivo estratégico | | | | | | | | | | |
| INDICADOR | Sinistralidade do Plano de Saúde | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | | | | | | |
| FINALIDADE | Acompanhar o quadro de sinistros ocorridos pelos Servidores e Dependentes | | | | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | Status | | | |
| PERIODICIDADE | Mensal | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | X | INDICADOR DE DESEMPENHO | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | | | | |
| FÓRMULA | | | | | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | nM | | | |
| META | Não Aplicável | | | | | ORIGEM DOS DADOS | Amil | | | UNIDADE DE MEDIDA | Média dos Atendimentos | | | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | 2022 | jan-22 | fev-22 | mar-22 | abr-22 | mai-22 | jun-22 | jul-22 | ago-22 | set-22 | out-22 | nov-22 | dez-22 | Resultado no Per. | |
| | | 78,64% | 92,87% | 84,55% | 82,26% | 58,48% | 92,59% | 79,86% | 90,03% | 83,62% | 128,24% | 94,30% | 89,93% | 87,95% | |
| | 2023 | jan-23 | fev-23 | mar-23 | abr-23 | mai-23 | jun-23 | jul-23 | ago-23 | set-23 | out-23 | nov-23 | dez-23 | Resultado no Per. | |
| | | 94,74% | 86,92% | 87,97% | 90,54% | 83,06% | 92,69% | 100,08% | 0,00% | 42,09% | 92,09% | 94,99% | 106,22% | 80,95% | |
| | 2024 | jan-24 | fev-24 | mar-24 | abr-24 | mai-24 | jun-24 | jul-24 | ago-24 | set-24 | out-24 | nov-24 | dez-24 | Resultado no Per. | |
| | | 92,92% | 91,43% | 86,50% | 99,40% | 93,89% | 97,96% | 74,31% | 78,69% | 82,70% | 86,15% | 85,11% | | 88,10% | |
| | RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | | |
| | LINHA DE BASE 2023 % | 80,95% | | | | | | | | | | | | | |
| | RESULTADO ATUAL % | 88,10% | | | | | | | | | | | | | |
| | META | 75,00% | | | | | | | | | | | | | |
| | ANÁLISE CRÍTICA | A média mensal da Sinistralidade Amil em 2024 (11 meses avaliados) mostrou-se moderada em 88,10%, acima da média anual de 2023 - 80,95% - acima da meta - 75%. | | | | | | | | | | | | | |
| | AÇÕES GERENCIAIS | 1-Manter o apoio às medidas educacionais populacionais visando fortalecer os meios de atendimento à distância / telemedicina sem perder o foco na política de promoção à saúde e prevenção através da atenção primária. 2- Promover programas de incentivo a bons hábitos. 3- Promover a conscientização sobre as doenças crônicas. 4 -Análise dos relatórios periódicos editados pela operadora Amil a respeito do tipo de atendimento oferecido. | | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | | | | MONICA XAVIER | | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | | DESAU | | Data: | 03/01/2025 |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|------------------------|------------------|------------------|--|---|------------------------------|-----------------------------------|------------------|------------------|--------------------------|------------------|---|----------------------|-------|------------------------|-------|-------------|-------|---|------------------------------|--|------|------|------------------|------------------|------------------|------------------|------|------------------|
| IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJRJ se a versão impressa do documento está atualizada. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DGPES | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | | | X | INDICADOR DE PROJETO | | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | | | INDICADOR DE OBJETIVO DA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TEMA QUALIDADE DE VIDA OBJETIVO ESTRATÉGICO VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DA CARREIRA DE SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADOR PARTICIPANTES RELATIVOS EM AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA (PROV) PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FINALIDADE PERCENTUAL DA FORÇA DE TRABALHO TOTAL PARTICIPANTE DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO ACUMULADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERIODICIDADE ANUAL INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO INDICADOR DE DESEMPENHO INDICADOR DE EFICIÊNCIA X INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| FÓRMULA $PRQV = PQV / (FTT \times AQV) \times 100$ SENTIDO DE MELHORIA MM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| META AUMENTAR 2% ORIGEM DOS DADOS AMIL / DESAU / ESAJ UNIDADE DE MEDIDA PORCENTAGEM POR AÇÃO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | | 2020 | 2021 | 1º Semestre 2022 | 2º Semestre 2022 | 2022 | 1º semestre 2023 | 2º semestre 2023 | 2023 | 1º semestre 2024 | 2º semestre 2024 | 2024 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | PQV - PARTICIPAÇÃO EM AÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA | 3174 | 8458 | 3150 | 5935 | 9085 | 3412 | 4683 | 8095 | 2612 | 1044 | 3656 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | FTT - FORÇA DE TRABALHO TOTAL | 12908 | 12908 | 11631 | 11631 | 11631 | 12802 | 12802 | 12802 | 13694 | 13683 | 13683 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | AQV - AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA | 7 | 15 | 5 | 4 | 9 | 16 | 14 | 30 | 9 | 13 | 22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TOTAL | 3,51% | 4,37% | 5,42% | 12,76% | 8,68% | 1,67% | 2,61% | 2,11% | 2,12% | 0,59% | 1,21% | # DIV/0! | # DIV/0! | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>LINHA DE BASE</td> <td style="text-align: center;">2,61%</td> </tr> <tr> <td>RESULTADO ATUAL</td> <td style="text-align: center;">2,21%</td> </tr> <tr> <td>META</td> <td style="text-align: center;">2,00%</td> </tr> </table> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">EVOLUÇÃO DO INDICADOR</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2020</td> <td style="text-align: center;">2021</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1º Semestre 2022</td> <td style="text-align: center;">2º Semestre 2022</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1º semestre 2023</td> <td style="text-align: center;">2º semestre 2023</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2023</td> <td style="text-align: center;">1º semestre 2024</td> </tr> </table> </td> </tr> </table> | | | | | | | | | | | | | | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>LINHA DE BASE</td> <td style="text-align: center;">2,61%</td> </tr> <tr> <td>RESULTADO ATUAL</td> <td style="text-align: center;">2,21%</td> </tr> <tr> <td>META</td> <td style="text-align: center;">2,00%</td> </tr> </table> | LINHA DE BASE | 2,61% | RESULTADO ATUAL | 2,21% | META | 2,00% | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">EVOLUÇÃO DO INDICADOR</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2020</td> <td style="text-align: center;">2021</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1º Semestre 2022</td> <td style="text-align: center;">2º Semestre 2022</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1º semestre 2023</td> <td style="text-align: center;">2º semestre 2023</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2023</td> <td style="text-align: center;">1º semestre 2024</td> </tr> </table> | EVOLUÇÃO DO INDICADOR | | 2020 | 2021 | 1º Semestre 2022 | 2º Semestre 2022 | 1º semestre 2023 | 2º semestre 2023 | 2023 | 1º semestre 2024 |
| <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>LINHA DE BASE</td> <td style="text-align: center;">2,61%</td> </tr> <tr> <td>RESULTADO ATUAL</td> <td style="text-align: center;">2,21%</td> </tr> <tr> <td>META</td> <td style="text-align: center;">2,00%</td> </tr> </table> | LINHA DE BASE | 2,61% | RESULTADO ATUAL | 2,21% | META | 2,00% | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">EVOLUÇÃO DO INDICADOR</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2020</td> <td style="text-align: center;">2021</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1º Semestre 2022</td> <td style="text-align: center;">2º Semestre 2022</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1º semestre 2023</td> <td style="text-align: center;">2º semestre 2023</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2023</td> <td style="text-align: center;">1º semestre 2024</td> </tr> </table> | EVOLUÇÃO DO INDICADOR | | 2020 | 2021 | 1º Semestre 2022 | 2º Semestre 2022 | 1º semestre 2023 | 2º semestre 2023 | 2023 | 1º semestre 2024 | | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE | 2,61% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 2,21% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| META | 2,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2020 | 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1º Semestre 2022 | 2º Semestre 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1º semestre 2023 | 2º semestre 2023 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2023 | 1º semestre 2024 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>O Desau participa e/ou organiza ações em QV desde que o PLS foi implantado, em 2015. Até 2019 as ações se sucederam em caráter contínuo convencional. Em 2020, no entanto, em razão do contexto pandêmico internacional, as ações foram drasticamente suprimidas. Em 2020, a única ação de QV mais relevante foi o Programa de Monitoramento Ativo Covid 19, instalado em março de 2020. Naquele ano 1005 pessoas foram atendidas pelo MA. Em 2021 foram 1246 pessoas assistidas. Em razão da queda expressiva do número de servidores do quadro entre 2021 e 2022 o percentual da força de trabalho participante nas ações aumentou expressivamente em 2022. Em 2023 com a declaração do fim do Estado Pandêmico, o número de assistidos pelo MA Covid 19, caiu drasticamente. Em seu lugar, outras ações em QV receberam destaque expressivo, com 30 ações. Só no 1º Semestre /2023, as ações atingiram 3412 participantes, ou seja, 1,67% do quadro funcional. Em 2024, com 22 ações, o número de assistidos permaneceu alto, com total de 3656, gerando um percentual mais baixo de público alvo assistido em razão da expansão do quadro funcional.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> * AÇÕES DE QV DEVEM ACOMPANHAR AS EFEMÉRIDES TEMÁTICAS PERIÓDICAS QUE DIVULGAM CONHECIMENTOS PREVENTIVOS EM SAÚDE COLETIVA; * AÇÕES DE QV DEVEM ESTAR ANCORADAS NA "SEMANA DO SERVIDOR"; * AÇÕES DE QV DEVEM SER DESENVOLVIDAS E AMPLIADAS EM PARCERIA COM A OPERADORA AMIL E A ESAJ. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| responsável pela emissão do relatório ALFREDO ALBINO I. FERREIRA | | | | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | | | | Data: 07/01/2025 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|--------|--|---|-----------------------------------|--|------------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------------------|--------|--------|--------|-------------|-------|------------|
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DEDEP/ DIDEA | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | X | INDICADOR DE PROJETO | - | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | - | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | | | - | | |
| TEMA | Gestão de Pessoas | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | Aprimoramento da capacitação e das competências institucionais | | | | | | | | | | | | | |
| INDICADOR | Servidores com Necessidade de Desenvolvimento de Competência Mapeada | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | Mapear Necessidades de Desenvolvimento de Competências dos Servidores | | | | | | | | | | | | | |
| FINALIDADE | Monitorar o mapeamento das necessidades de desenvolvimento do PJERJ. | | | | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | | | | | Status | | |
| PERIODICIDADE | Anual | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | - | INDICADOR DE DESEMPENHO | X | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | - | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | | | | | - | | |
| FÓRMULA | Σ de servidores com necessidade de desenvolvimento de competências mapeadas / Σ de servidores do PJERJ X100 | | | | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | | | | | MM | | |
| META | 75% | | | | | ORIGEM DOS DADOS | Informação DGPEs do total de servidores do PJERJ e lotação das unidades informada nos questionários de mapeamento. | | | | | UNIDADE DE MEDIDA | | | | Porcentagem | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | |
| | Número de servidores com necessidade de desenvolvimento de competência mapeada | 2547 | 3571 | 6075 | 6664 | 11879 | 10679 | 9239 | 8353 | 9371 | 9215 | 9215 | 9215 | 8300 | 7830 | 7125 | | |
| | Número total de servidores do PJERJ | 16431 | 16149 | 15907 | 15614 | 15445 | 14194 | 13948 | 13187 | 12757 | 12401 | 12401 | 12401 | 11567 | 11283 | 11247 | | |
| | Resultado no Período | 15,50% | 22,11% | 38,19% | 42,68% | 76,91% | 75,24% | 66,24% | 63,34% | 73,46% | 74,31% | 74,31% | 74,31% | 71,76% | 69,40% | 63,35% | | |
| Índice de Servidores com Necessidade de Desenvolvimento de Competência Mapeada | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE | 74,31% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 63,35% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| META | 75,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | <p>O Aviso TJ nº 332/2024 informou que o mapeamento de competências dos servidores deveria ser respondido pelas unidades no período de 14/10 a 25/10/2024. Assim, no dia 14/10/2024, foi enviado o link para os questionários do <i>Forms</i> para todas as unidades jurisdicionais e administrativas do PJERJ.</p> <p>O Mapeamento realizado em 2024 obteve um índice inferior aos cinco anos anteriores, atingindo 63,35%. A meta não foi alcançada. Acredita-se que esta queda de se deveu aos seguintes fatores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Não houve a participação dos agentes de capacitação da ESAJ contatando com os responsáveis pelas serventias que ainda não haviam participado do mapeamento no prazo estabelecido, como foi feito nos anos anteriores. A atuação dos agentes foi suspensa desde que os cursos presenciais foram suspensos; - Os servidores estão engajados em palestras de temas diversos, modificando a orientação que até então existia para cursos em áreas específicas. <p>Considerando a publicação do Ato Normativo TJ nº 14/2024 (que estabelece a Política de Governança de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro), foi aberto o chamado SS2024.0128535, solicitando o desenvolvimento de funcionalidade no Sistema de Gestão de Pessoas, visando à implementação da Gestão por Competências e por Processos e Resultados no PJERJ. Esta funcionalidade viabilizará a realização de avaliação de desempenho, a qual gerará planos individuais de desenvolvimento, substituindo assim o presente processo de trabalho.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | <ol style="list-style-type: none"> 1- Enviar relatório para ESAJ com os resultados apurados. 2- Manter a meta em 75%, tendo em vista que ainda não foi atingida. 3- Acompanhar o desenvolvimento da funcionalidade Avaliação de Desempenho que substituirá o presente mapeamento. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: | | Selma Ferreira | | | | | Responsável (aprovação e divulgação): | | | | | Alessandro Valente | | | | | Data: | 07/01/2025 |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|---------|---|--------|---------|---|--|--|---------|---------|--|--------------------------|---|--|--|
| IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJRJ se a versão impressa do documento está atualizada. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | DICAP/SEDEG | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | | | | | | INDICADOR DE PROJETO | | | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | X | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | |
| TEMA | Gestão de Pessoas | | | | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | Valorização dos Servidores e da Carreira de Serventuário da Justiça | | | | | | | | |
| INDICADOR | Percentual de servidores disponibilizados para avaliação | | | | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | Processo de Trabalho: Gerir o Processo de Avaliação Especial de Desempenho no PJERJ. | | | | | | | | |
| FINALIDADE | Gerenciar o processo de avaliação especial de desempenho. | | | | | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | Status | | | |
| PERIODICIDADE | Semestral | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | X | INDICADOR DE DESEMPENHO | | | | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | | | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | |
| FÓRMULA | Total de Servidores Disponibilizados para AED / Total de Servidores em Período Avaliatório X 100 | | | | | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | MM | | | |
| META | Não há | | | | | | | ORIGEM DOS DADOS | Sistema Avaliação Especial de Desempenho | | | | UNIDADE DE MEDIDA | Porcentagem | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | 2020 | jan-20 | fev-20 | mar-20 | abr-20 | mai-20 | jun-20 | jul-20 | ago-20 | set-20 | out-20 | nov-20 | dez-20 | Resultado no Período | | |
| | | 95,76% | 100,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 98,47% | 0,00% | 98,63% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 72,25% | | |
| | 2021 | jan-21 | fev-21 | mar-21 | abr-21 | mai-21 | jun-21 | jul-21 | ago-21 | set-21 | out-21 | nov-21 | dez-21 | Resultado no Período | | |
| | | 95,24% | 95,24% | 50,00% | 96,12% | 88,24% | 94,52% | 95,83% | 88,89% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 94,55% | | |
| | 2022 | jan-22 | fev-22 | mar-22 | abr-22 | mai-22 | jun-22 | jul-22 | ago-22 | set-22 | out-22 | nov-22 | dez-22 | Resultado no Período | | |
| | | 98,53% | 92,59% | 75,00% | 98,85% | 100,00% | 100,00% | 91,43% | 81,82% | 84,21% | 83,33% | 100,00% | 75,00% | 94,44% | | |
| | 2023 | jan-23 | fev-23 | mar-23 | abr-23 | mai-23 | jun-23 | jul-23 | ago-23 | set-23 | out-23 | nov-23 | dez-23 | Resultado no Período | | |
| | | 100,00% | 97,44% | 94,68% | 90,00% | 88,71% | 77,78% | 50,00% | 100,00% | 0,00% | 93,88% | 0,00% | 0,00% | 93,33% | | |
| | 2024 | jan-24 | fev-24 | mar-24 | abr-24 | mai-24 | jun-24 | jul-24 | ago-24 | set-24 | out-24 | nov-24 | dez-24 | Resultado no Período | | |
| | | 100,00% | 100,00% | 85,88% | 87,50% | 92,45% | 100,00% | 100,00% | 96,55% | 0,00% | 100,00% | 96,59% | 0,00% | 93,13% | | |
| | RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | | | |
| | LINHA DE BASE | 94,44% | | | | | | | | | | | | | | |
| | RESULTADO ATUAL | 93,13% | | | | | | | | | | | | | | |
| META | não há | | | | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | <p>Cumprindo as Convocações Conjuntas TJ/CGJ nº. 09 e 16/2024, em agosto, apenas 1 (um) servidor não foi disponibilizado em virtude de licença. Em novembro, 6 (seis) servidores não foram disponibilizados em virtude de licenças e exonerações. Nos meses de setembro e dezembro não havia servidores em período avaliatório.</p> <p>Assim, encerrando o 2º semestre de 2024, foram disponibilizados 488 (quatrocentos e oitenta e oito) servidores. O indicador acumulado obteve o resultado de 93,13% de servidores disponibilizados para AED, em função dos pedidos de exoneração, dos afastamentos e excepcionalmente dos servidores que mudaram de cargo. Dado que o servidor ausente somente poderá ser disponibilizado quando retornar as suas funções.</p> <p>Cabe ressaltar que embora os servidores não tenham sido disponibilizados no período avaliatório correto, eles o foram ao longo do semestre, ou ainda serão disponibilizados, à medida que retornarem ao trabalho, com exceção dos exonerados que se desligaram da Instituição e daqueles que mudaram de cargo.</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | <ul style="list-style-type: none"> * Verificar mensalmente, no sistema AED, se existem servidores em estágio probatório que deverão ser avaliados com antecedência mínima de 3 (três) meses. * Acompanhar diariamente o preenchimento das avaliações, quando houver período avaliatório aberto no sistema AED. * Reiterar a necessidade de avaliar os servidores disponibilizados no sistema AED, quando os gestores não respeitarem o prazo do período avaliatório. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: Selma Ferreira | | | | Responsável (aprovação e divulgação): Alessandro Valente | | | | Data: 07/01/2025 | | | | | | | | |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| PLANILHA DE INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|-------|--|---|------------------------------------|-------|-------|------------------|-----------------|-------|-------|----------------------------|------------|-------|
| ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada. | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDADE ORGANIZACIONAL | SGPES | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | X | INDICADOR DE PROJETO | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | | | | |
| TEMA | Gestão de Pessoas | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | Valorização dos servidores e da carreira de serventuário do PJERJ | | | | | | | | | | |
| INDICADOR | IE 32 – Índice de renovação da força de trabalho (turnover) | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | | | | | | |
| FINALIDADE | Acompanhar e gerenciar a flutuação do quadro de pessoal | | | | | | | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | Status | |
| PERIODICIDADE | Anual | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | X | INDICADOR DE DESEMPENHO | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | | | | | | | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | |
| FÓRMULA | (Somatório de entradas e saídas / média de servidores) x 100 | | | | | | | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | mM | |
| META | N/A | | | | | | | | ORIGEM DOS DADOS | | | | UNIDADE DE MEDIDA | Percentual | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | MÉDIA |
| | 3,97% | 2,55% | 4,09% | 2,49% | 4,21% | 0,63% | 0,78% | 0,09% | 2,18% | 0,26% | 0,22% | 2,67% | 1,78% | 4,28% | 2,16% |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE 2011 | 3,97% | | | | | | | | | | | | | | |
| RESULTADO ATUAL | 4,28% | | | | | | | | | | | | | | |
| META | 1,60% | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| ANÁLISE CRÍTICA | Verifica-se que a taxa de TURNOVER apresentou elevação, em relação aos índices anteriores, decorrente de entrada esporádica e maior número de saída de servidores em razão de aposentadoria, exoneração ou falecimento. | | | | | | | | | | | | | | |
| AÇÕES GERENCIAIS | Manter o acompanhamento e a gestão das entradas e saídas dos servidores do PJERJ para consolidação e divulgação das informações gerenciais à Administração Superior, sempre que solicitadas. | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsável pela emissão do relatório: DEAPS | | | | | Responsável (aprovação e divulgação): SGPES | | | | | Data:08/07/2024 | | | | | |



RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (SGPES)

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

| UNIDADE ORGANIZACIONAL | | SGPES | INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO | | X | INDICADOR DE PROJETO | | INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO | INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------------|---------|---------|--|-----------------|--|------------------------------------|--|--------------------------|-------------|------|------|------|
| TEMA | | Gestão de Pessoas | | | | OBJETIVO ESTRATÉGICO | | Valorização dos Magistrados e da carreira da Magistratura/ Valorização dos Servidores e da carreira de Serventuário da Justiça | | | | | | | |
| INDICADOR | | PESQUISA DO CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE | | ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | | |
| FINALIDADE | | APURAR O ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES DO PJERJ SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO | | Status | | | | | |
| PERIODICIDADE | | ANUAL | INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO | | | INDICADOR DE DESEMPENHO | | X | INDICADOR DE EFICIÊNCIA | | INDICADOR DE EFETIVIDADE | | | | |
| FÓRMULA | | [(Σ Respostas Ótimo) + (Σ Respostas Bom) / (Σ Respostas válidas)] x 100 | | | | | | SENTIDO DE MELHORIA | | MM | | | | | |
| META | | 77,05% | | | | | | ORIGEM DOS DADOS | | FORMULÁRIO DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL | UNIDADE DE MEDIDA | Porcentagem | | | |
| EVOLUÇÃO DO INDICADOR | PERÍODOS | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | RESULTADO ATUAL | RESULTADOS ANUAIS | | | | | | | |
| | Σ Respostas válidas | | 126208 | 0 | 0 | 0 | 126.208 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
| | Σ Respostas Ótimo | | 44515 | 0 | 0 | 0 | 44.515 | 126208 | 0 | | | | | | |
| | Σ Respostas Bom | | 48435 | 0 | 0 | 0 | 48.435 | 44515 | 0 | | | | | | |
| GRAU DE SATISFAÇÃO | | 73,65% | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | 73,65% | 73,65% | #DIV/0! | | | | | | | |
| RESULTADOS NO PERÍODO | | | | | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE BASE | | <p style="text-align: center;">Grau de satisfação dos servidores com o Programa de Preparação para Aposentadoria.</p> | | | | | | | | | | | | | |
| PERÍODO ATUAL - RESULTADO | | | | | | | | | | | | | | | |
| META | | 77,05% | | | | | | | | | | | | | |