



**PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

---

**Relatório de Informações Gerenciais  
Setorial (RIGER) – Anual**

**Diretoria-Geral de Gestão de Pessoas (DGPES)**



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

DIRETORIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS (DGPES)

Período de Referência:  
Janeiro a dezembro de 2022

Emitido em:  
Janeiro 2023

Aprovado por:  
Diretor-Geral

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

## SUMÁRIO

1. INFORMAÇÕES PARA O TJERJ EM NÚMEROS .....	3
2. PROGRESSO DOS PROJETOS ESTRATÉGICOS .....	3
3. QUADRO DE BORDO DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS E OPERACIONAIS..	4
4. SITUAÇÃO DAS METAS NACIONAIS .....	12
5. PRINCIPAIS REALIZAÇÕES.....	12
6. AÇÕES PENDENTES DE REALIZAÇÃO .....	21
7. DESTAQUES DE ECONOMICIDADE.....	22
8. SITUAÇÃO DOS RECURSOS.....	22
9. CONCLUSÃO / COMENTÁRIOS GERAIS .....	23
10. ANEXO I – PLANILHAS DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS.....	25
11. ANEXO II – PLANILHAS DOS INDICADORES OPERACIONAIS.....	33



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

### 1. INFORMAÇÕES PARA O TJERJ EM NÚMEROS (do mês de dezembro de 2022)

PESSOAL				
Fonte: DGPES / DGPCF / DGLOG				
NÚMEROS GERAIS				
Magistrados	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	692	189	-	881
Servidores ativos	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	9.692	1.588	1.611	12.891
Servidores inativos	-	-	-	7.733
Estagiários	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	3.917	297	391	4.605
Terceirizados	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	(DGLOG)	(DGLOG)	(DGLOG)	(DGLOG)
Total de Pessoas	1º Grau	2º Grau	Administr.	TOTAL
	( $\Sigma$ DGDIN)	( $\Sigma$ DGDIN)	( $\Sigma$ DGDIN)	( $\Sigma$ DGDIN)
CC/FG		Nº.	Valor Total	
Cargos em Comissão		1360	10.546.056,15	
Funções Gratificadas		4357	17.121.183,68	

### 2. PROGRESSO DOS PROJETOS ESTRATÉGICOS (planejamento e resultado acumulado até o período de referência do relatório)

NOME DO PROJETO	SITUAÇÃO NO PERÍODO		
	Planejado (% Acumulado até o momento)	Realizado (% Acumulado até o momento)	Comentário (Concluído / Em dia / Atrasado. Mencionar as ações atrasadas)
Ações Integradas de Saúde	100%	80%	O Projeto é composto por 03 Entregas:  1- EXAME MÉDICO PERIÓDICO: Sobrestado temporariamente em razão



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

NOME DO PROJETO	SITUAÇÃO NO PERÍODO		
	Planejado (% Acumulado até o momento)	Realizado (% Acumulado até o momento)	Comentário (Concluído / Em dia / Atrasado. Mencionar as ações atrasadas)
			da curva de prevalência em alta dos casos de Covid -19.  2- ASSISTÊNCIA FISIOTERÁPICA: No Espaço Amil Saúde, teve o seu reinício em agosto de 2021 e se encontra em funcionamento pleno, com demanda de espera para agendamento.  3- MONITORAMENTO COVID 19: Em fluxo contínuo, com planejamento estruturação e implementação concluídas.
Implementação Novo Sistema GPES (continuidade)	100%	27,70%	Não foi possível cumprir o cronograma das entregas inicialmente traçado, em que pese todo o esforço envidado pelas equipes envolvidas no projeto, pois a DGTEC enfrentou diversas dificuldades que inviabilizaram o desenvolvimento das ferramentas necessárias para a implementação das ações. Dentre essas dificuldades destaca-se a escassez de mão-de-obra, sobretudo de analistas.

### 3. QUADRO DE BORDO DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS E OPERACIONAIS

#### INDICADORES ESTRATÉGICOS



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

GRÁFICO	COMENTÁRIO																																																																																							
<p><b>I. Estratégico</b></p> <p>MOVIMENTAÇÃO: Entrada e Saída no PJERJ</p> <p><b>TURNOVER</b></p> <table border="1"><caption>Dados estimados do Gráfico de Movimentação</caption><thead><tr><th>Mês</th><th>Entrada</th><th>Saída</th></tr></thead><tbody><tr><td>Jan</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>Jan</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>fev</td><td>5</td><td>2</td></tr><tr><td>fev</td><td>5</td><td>2</td></tr><tr><td>mar</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>mar</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>abr</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>abr</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>maio</td><td>42</td><td>2</td></tr><tr><td>maio</td><td>42</td><td>2</td></tr><tr><td>jun</td><td>105</td><td>2</td></tr><tr><td>jun</td><td>105</td><td>2</td></tr><tr><td>jun</td><td>85</td><td>2</td></tr><tr><td>jun</td><td>85</td><td>2</td></tr><tr><td>jul</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>jul</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>ago</td><td>25</td><td>2</td></tr><tr><td>ago</td><td>25</td><td>2</td></tr><tr><td>ago</td><td>40</td><td>2</td></tr><tr><td>ago</td><td>40</td><td>2</td></tr><tr><td>set</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>set</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>out</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>out</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>nov</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>nov</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>dez</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>dez</td><td>2</td><td>1</td></tr></tbody></table>	Mês	Entrada	Saída	Jan	2	1	Jan	2	1	fev	5	2	fev	5	2	mar	2	1	mar	2	1	abr	2	1	abr	2	1	maio	42	2	maio	42	2	jun	105	2	jun	105	2	jun	85	2	jun	85	2	jul	2	1	jul	2	1	ago	25	2	ago	25	2	ago	40	2	ago	40	2	set	2	1	set	2	1	out	2	1	out	2	1	nov	2	1	nov	2	1	dez	2	1	dez	2	1	<p>Quanto a movimentação, houve expressiva entrada de servidores no PJERJ nos meses de maio a agosto, com ápice em junho, observando-se ainda a saída esporádica de Analistas Judiciários e Técnicos de Atividade Judiciária ao longo do período.</p>
Mês	Entrada	Saída																																																																																						
Jan	2	1																																																																																						
Jan	2	1																																																																																						
fev	5	2																																																																																						
fev	5	2																																																																																						
mar	2	1																																																																																						
mar	2	1																																																																																						
abr	2	1																																																																																						
abr	2	1																																																																																						
maio	42	2																																																																																						
maio	42	2																																																																																						
jun	105	2																																																																																						
jun	105	2																																																																																						
jun	85	2																																																																																						
jun	85	2																																																																																						
jul	2	1																																																																																						
jul	2	1																																																																																						
ago	25	2																																																																																						
ago	25	2																																																																																						
ago	40	2																																																																																						
ago	40	2																																																																																						
set	2	1																																																																																						
set	2	1																																																																																						
out	2	1																																																																																						
out	2	1																																																																																						
nov	2	1																																																																																						
nov	2	1																																																																																						
dez	2	1																																																																																						
dez	2	1																																																																																						
<p><b>IE 31 – Absenteísmo Magistrados e Servidores</b></p> <p><b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO NO PJERJ (GLOBAL) - FONTE: RELATÓRIO SDS.</b></p> <table border="1"><caption>Dados do Índice de Absenteísmo</caption><thead><tr><th>Trimestre</th><th>Índice (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>1º Trim 2019</td><td>2,22%</td></tr><tr><td>2º Trim 2019</td><td>2,48%</td></tr><tr><td>3º Trim 2019</td><td>2,50%</td></tr><tr><td>4º Trim 2019</td><td>2,32%</td></tr><tr><td>1º Trim 2020</td><td>1,91%</td></tr><tr><td>2º Trim 2020</td><td>2,10%</td></tr><tr><td>3º Trim 2020</td><td>2,66%</td></tr><tr><td>4º Trim 2020</td><td>2,70%</td></tr><tr><td>1º Trim 2021</td><td>2,26%</td></tr><tr><td>2º Trim 2021</td><td>2,66%</td></tr><tr><td>3º Trim 2021</td><td>2,74%</td></tr><tr><td>4º Trim 2021</td><td>2,87%</td></tr><tr><td>1º Trim 2022</td><td>2,94%</td></tr><tr><td>2º Trim 2022</td><td>2,94%</td></tr><tr><td>3º Trim 2022</td><td>2,95%</td></tr><tr><td>4º Trim 2022</td><td>2,66%</td></tr></tbody></table>	Trimestre	Índice (%)	1º Trim 2019	2,22%	2º Trim 2019	2,48%	3º Trim 2019	2,50%	4º Trim 2019	2,32%	1º Trim 2020	1,91%	2º Trim 2020	2,10%	3º Trim 2020	2,66%	4º Trim 2020	2,70%	1º Trim 2021	2,26%	2º Trim 2021	2,66%	3º Trim 2021	2,74%	4º Trim 2021	2,87%	1º Trim 2022	2,94%	2º Trim 2022	2,94%	3º Trim 2022	2,95%	4º Trim 2022	2,66%	<p>Acompanhando a tendência dos indicadores IE 31 e IE 31a, este indicador registrou expressiva redução (-13,2%) no IV trimestre, quando comparado ao III trimestre de 2022. Trata-se do melhor resultado nos últimos 6 trimestres (um ano e meio/ou 540 dias), aproximando da linha de base, traçada em 31/12/2019.</p>																																																					
Trimestre	Índice (%)																																																																																							
1º Trim 2019	2,22%																																																																																							
2º Trim 2019	2,48%																																																																																							
3º Trim 2019	2,50%																																																																																							
4º Trim 2019	2,32%																																																																																							
1º Trim 2020	1,91%																																																																																							
2º Trim 2020	2,10%																																																																																							
3º Trim 2020	2,66%																																																																																							
4º Trim 2020	2,70%																																																																																							
1º Trim 2021	2,26%																																																																																							
2º Trim 2021	2,66%																																																																																							
3º Trim 2021	2,74%																																																																																							
4º Trim 2021	2,87%																																																																																							
1º Trim 2022	2,94%																																																																																							
2º Trim 2022	2,94%																																																																																							
3º Trim 2022	2,95%																																																																																							
4º Trim 2022	2,66%																																																																																							
<p><b>IE 31a – Absenteísmo de Magistrados</b></p>	<p>No IV Trimestre de 2022, este indicador registrou expressiva redução (-13,7%) em relação à marca do III trimestre. Trata-se do melhor registro ocorrido nos últimos 10 trimestres (dois anos e meio/ou 900 dias), muito abaixo da linha de base e da meta para 2022.</p>																																																																																							



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

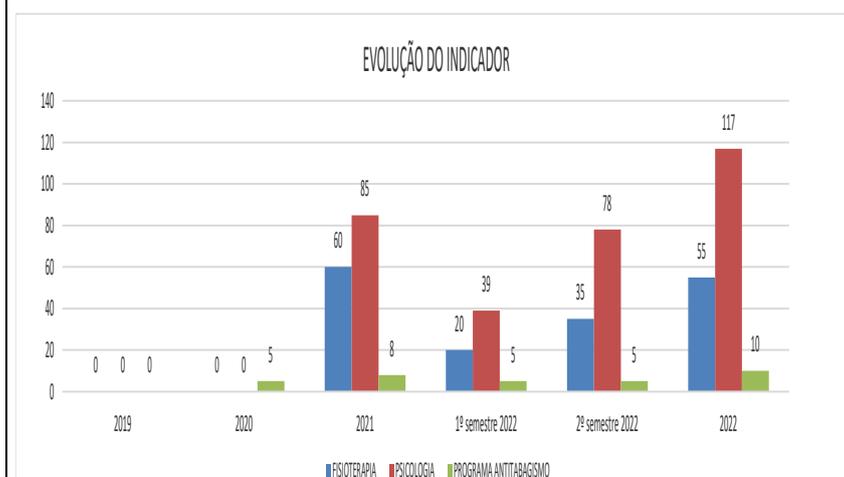


### E 31b – Absenteísmo de Servidores



Este indicador IE 31b, também registrou expressiva redução (-13,7%) em relação a marca do III trimestre. Trata-se do melhor registro nos últimos 7 trimestres (21 meses/ou 630 dias), bem próximo da linha de base estabelecida em 31/12/2019 e com tendência de alcance da meta para 2022.

### Ações Qualidade de Vida no Trabalho



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 para 2022 a tendência é de consolidação das ações e ampliação do número de assistidos.

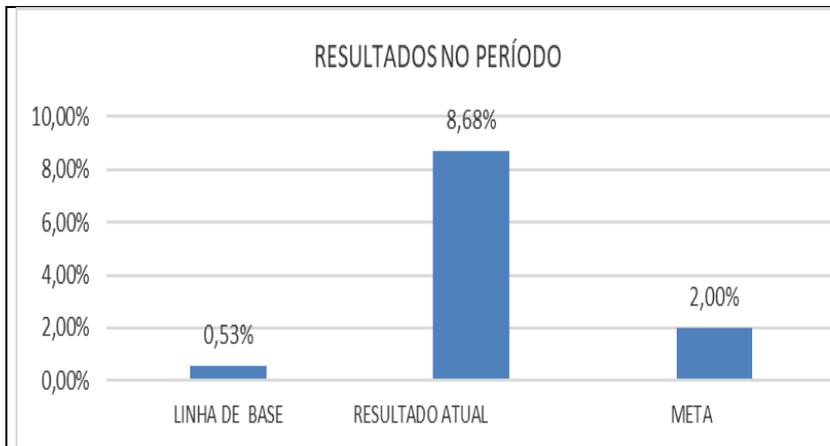
### Percentual da força de trabalho total participante de ações de qualidade de vida no trabalho

O Desau participa e/ou organiza ações em QV desde que o PLS foi implantado, em 2015. Até 2019 as ações se sucederam em



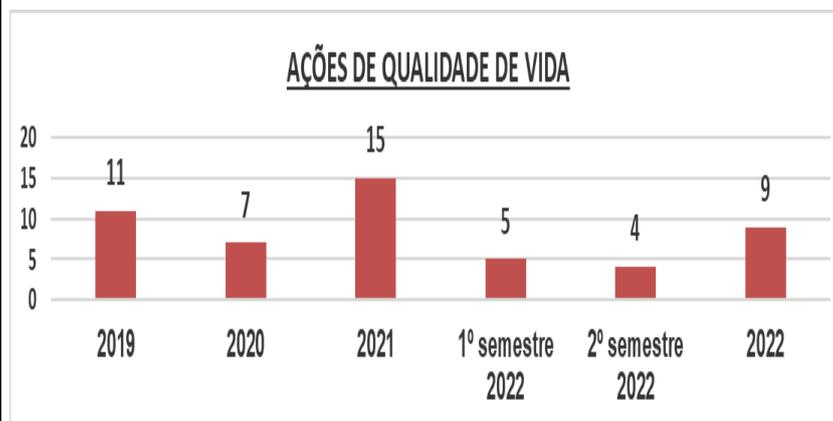
## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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



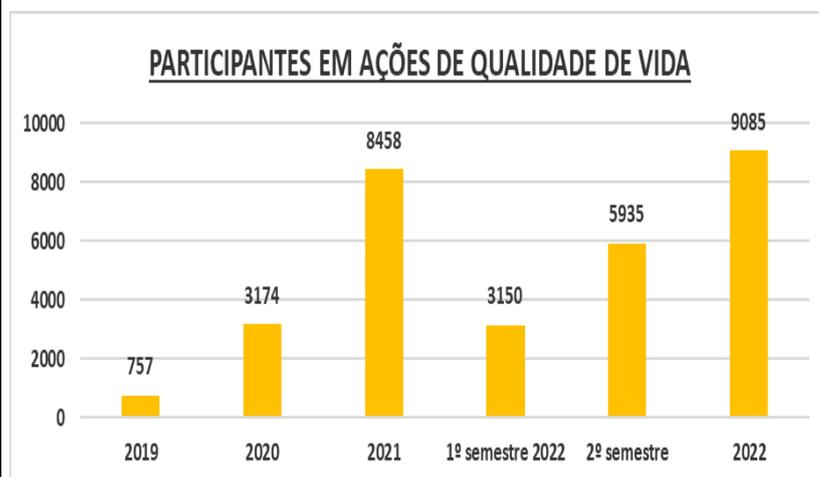
caráter contínuo convencional. Em 2020, no entanto, em razão do contexto pandêmico internacional, as ações foram drasticamente suprimidas. Em 2020, a única ação de Q.V mais relevante foi o Programa de Monitoramento Ativo Covid 19, instalado em março de 2020. Naquele ano 1005 pessoas foram atendidas pelo 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.

### Quantidade de ações de qualidade de vida no trabalho



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.

### Total De Participantes Nas Ações De Qualidade De Vida No Trabalho



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.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

INDICADORES OPERACIONAIS																													
GRÁFICO	COMENTÁRIO																												
<p><b>I. Operacional</b></p> <p><b>LOTAÇÃO DE SERVIDORES POR ÁREA</b></p> <p>Distribuição do Efetivo por área - 1ºsem</p> <table border="1"><caption>Distribuição do Efetivo por área - 1ºsem</caption><thead><tr><th>Mês</th><th>1a Inst</th><th>2a Inst</th><th>Adm</th></tr></thead><tbody><tr><td>Jan</td><td>9.823</td><td>1.554</td><td>1.499</td></tr><tr><td>Fev</td><td>9.801</td><td>1.556</td><td>1.501</td></tr><tr><td>Mar</td><td>9.788</td><td>1.553</td><td>1.504</td></tr><tr><td>Abr</td><td>9.752</td><td>1.555</td><td>1.497</td></tr><tr><td>Mai</td><td>9.631</td><td>1.574</td><td>1.620</td></tr><tr><td>Jun</td><td>9.832</td><td>1.587</td><td>1.576</td></tr></tbody></table>	Mês	1a Inst	2a Inst	Adm	Jan	9.823	1.554	1.499	Fev	9.801	1.556	1.501	Mar	9.788	1.553	1.504	Abr	9.752	1.555	1.497	Mai	9.631	1.574	1.620	Jun	9.832	1.587	1.576	<p>Permanece a concentração de um maior número de servidores do PJERJ na área judiciária; especialmente na 1ª instância, onde se encontra grande parte da demanda da atividade fim deste Poder.</p>
Mês	1a Inst	2a Inst	Adm																										
Jan	9.823	1.554	1.499																										
Fev	9.801	1.556	1.501																										
Mar	9.788	1.553	1.504																										
Abr	9.752	1.555	1.497																										
Mai	9.631	1.574	1.620																										
Jun	9.832	1.587	1.576																										
<p>Índice de Servidores com Necessidade de Desenvolvimento de Competência Mapeada</p> <table border="1"><caption>Índice de Servidores com Necessidade de Desenvolvimento de Competência Mapeada</caption><thead><tr><th>Ano</th><th>Índice (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2015</td><td>75,24%</td></tr><tr><td>2016</td><td>66,24%</td></tr><tr><td>2017</td><td>63,34%</td></tr><tr><td>2018</td><td>73,46%</td></tr><tr><td>2019</td><td>74,31%</td></tr><tr><td>2020</td><td>74,31%</td></tr><tr><td>2021</td><td>74,31%</td></tr><tr><td>2022</td><td>71,76%</td></tr></tbody></table>	Ano	Índice (%)	2015	75,24%	2016	66,24%	2017	63,34%	2018	73,46%	2019	74,31%	2020	74,31%	2021	74,31%	2022	71,76%	<p>Em 2022, com a aprovação da Administração Superior, se utilizou pelo terceiro ano consecutivo o aplicativo Forms, disponível no Office 365.</p> <p>Assim, em outubro, o link para os questionários do Forms foi enviado para todas as unidades jurisdicionais e administrativas do PJERJ.</p> <p>O Mapeamento realizado em 2022 obteve um índice inferior aos dois anos anteriores, atingindo 71,76%. A meta não foi alcançada. Acredita-se que esta queda de se deveu aos seguintes fatores:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Não houve a participação dos agentes de capacitação da ESAJ contactando 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;</li></ul>										
Ano	Índice (%)																												
2015	75,24%																												
2016	66,24%																												
2017	63,34%																												
2018	73,46%																												
2019	74,31%																												
2020	74,31%																												
2021	74,31%																												
2022	71,76%																												



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

INDICADORES OPERACIONAIS																													
GRÁFICO	COMENTÁRIO																												
<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;">Índice de Atendimento aos Requisitos Recomendados</div> <table border="1" style="margin: 0 auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <th>Ano</th> <th>Índice de Atendimento (%)</th> </tr> <tr><td>2015</td><td>78,37%</td></tr> <tr><td>2016</td><td>66,39%</td></tr> <tr><td>2017</td><td>66,89%</td></tr> <tr><td>2018</td><td>78,38%</td></tr> <tr><td>2019</td><td>55,88%</td></tr> <tr><td>2020</td><td>70,18%</td></tr> <tr><td>2021</td><td>67,14%</td></tr> <tr><td>2022</td><td>72,03%</td></tr> </table>	Ano	Índice de Atendimento (%)	2015	78,37%	2016	66,39%	2017	66,89%	2018	78,38%	2019	55,88%	2020	70,18%	2021	67,14%	2022	72,03%	<p>- O mapeamento foi interrompido por dois anos. Assim, os gestores deixaram de ter a pesquisa como rotina nos seus processos de trabalho.</p> <p>- Houve uma mudança na organização dos Núcleos Regionais, com a redistribuição de comarcas para núcleos diferentes. No momento de enviar a pesquisa, algumas comarcas foram omitidas por terem alterado sua vinculação.</p> <p>Em 2022, foram indicados 118 (cento e dezoito) servidores para ocupação de função gratificada e cargo em comissão. Esta redução do número de indicações pode ser explicada pelo segundo ano da gestão da Alta Administração, período em que a movimentação de servidores, inclusive nos cargos e funções é historicamente menor.</p> <p>Dentre os indicados, 72,03% atendiam a ambos os requisitos recomendados, 11,02% atendiam apenas à experiência profissional, 13,56% possuíam apenas a formação acadêmica e 3,39% dos indicados não atendiam a nenhum requisito recomendado.</p> <p>Assim, o ano se encerra com o índice de 72,03% de atendimento aos requisitos recomendados de formação acadêmica e de experiência profissional, observando-se que a linha de tendência do indicador está em queda.</p>										
Ano	Índice de Atendimento (%)																												
2015	78,37%																												
2016	66,39%																												
2017	66,89%																												
2018	78,38%																												
2019	55,88%																												
2020	70,18%																												
2021	67,14%																												
2022	72,03%																												
<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;">Percentual de Servidores Disponibilizados para Avaliação</div> <table border="1" style="margin: 0 auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <th>Mês</th> <th>Percentual (%)</th> </tr> <tr><td>jan-22</td><td>98,53%</td></tr> <tr><td>fev-22</td><td>92,58%</td></tr> <tr><td>mar-22</td><td>75,00%</td></tr> <tr><td>abr-22</td><td>98,85%</td></tr> <tr><td>mai-22</td><td>100,00%</td></tr> <tr><td>jun-22</td><td>100,00%</td></tr> <tr><td>jul-22</td><td>61,43%</td></tr> <tr><td>ago-22</td><td>81,82%</td></tr> <tr><td>set-22</td><td>84,21%</td></tr> <tr><td>out-22</td><td>63,53%</td></tr> <tr><td>nov-22</td><td>100,00%</td></tr> <tr><td>dez-22</td><td>75,00%</td></tr> <tr><td>Resultado no Período</td><td>94,44%</td></tr> </table>	Mês	Percentual (%)	jan-22	98,53%	fev-22	92,58%	mar-22	75,00%	abr-22	98,85%	mai-22	100,00%	jun-22	100,00%	jul-22	61,43%	ago-22	81,82%	set-22	84,21%	out-22	63,53%	nov-22	100,00%	dez-22	75,00%	Resultado no Período	94,44%	<p>No ano de 2022, foram avaliados 365 (trezentos e sessenta e cinco) servidores, cumprindo as Convocações Conjuntas TJ/CGJ nº 24/2021, 05/2022, 06/2022 e 10/2022.</p> <p>Fechando o ano de 2022, o indicador acumulado obteve o resultado de 94,44% de servidores disponibilizados para AED, em função de exonerações e afastamentos dos servidores no</p>
Mês	Percentual (%)																												
jan-22	98,53%																												
fev-22	92,58%																												
mar-22	75,00%																												
abr-22	98,85%																												
mai-22	100,00%																												
jun-22	100,00%																												
jul-22	61,43%																												
ago-22	81,82%																												
set-22	84,21%																												
out-22	63,53%																												
nov-22	100,00%																												
dez-22	75,00%																												
Resultado no Período	94,44%																												



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

INDICADORES OPERACIONAIS	
GRÁFICO	COMENTÁRIO
<p style="text-align: center;"><b>Atendimentos Periciais</b></p>	<p>período de serem avaliados. 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 ano, ou ainda serão disponibilizados, à medida que retornarem ao trabalho.</p> <p>Em fevereiro de 2022, logo após a onda da variante Omicron da Covid-19, começa a haver redução expressiva de perícias médicas, comparativamente a 2021, se aproximando numericamente do patamar de 2020. A disponibilidade do regime de teletrabalho pela Resolução CM 05/2021, CGJ 45/2022 e CGJ 59/2022 são possíveis colaboradoras para a atenuação desse indicador.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Licenças Médicas por tipos</b></p>	<p>Em 2022, os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais voltaram a liderar os motivos de afastamento, porém houve queda percentual em relação a 2021. No último ano, a redução dos afastamentos é vista em todos os tipos de patologia, exceto os afastamentos nas doenças osteomusculares, que apresentaram uma pequena elevação.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Atendimentos do DESAU</b></p>	<p>Por conta da ocorrência da pandemia do SARS COV-2 a partir do segundo trimestre de 2020, o PJERJ manteve trabalho remoto desde final de março até início de julho de 2020, com correspondente redução significativa do número de atendimentos médicos</p>



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

INDICADORES OPERACIONAIS																																																			
GRÁFICO	COMENTÁRIO																																																		
<p>EVOLUÇÃO COMPARATIVA DO RESULTADO - Fonte: SDS</p> <table border="1"><thead><tr><th>Mês</th><th>Atendimentos</th></tr></thead><tbody><tr><td>Jan-21</td><td>134</td></tr><tr><td>Fev-21</td><td>148</td></tr><tr><td>Mar-21</td><td>180</td></tr><tr><td>Abr-21</td><td>177</td></tr><tr><td>Mai-21</td><td>158</td></tr><tr><td>Jun-21</td><td>209</td></tr><tr><td>Jul-21</td><td>256</td></tr><tr><td>Ago-21</td><td>430</td></tr><tr><td>Set-21</td><td>431</td></tr><tr><td>Out-21</td><td>450</td></tr><tr><td>Nov-21</td><td>833</td></tr><tr><td>Dez-21</td><td>839</td></tr><tr><td>Jan-22</td><td>252</td></tr><tr><td>Fev-22</td><td>221</td></tr><tr><td>Mar-22</td><td>355</td></tr><tr><td>Abr-22</td><td>323</td></tr><tr><td>Mai-22</td><td>818</td></tr><tr><td>Jun-22</td><td>562</td></tr><tr><td>Jul-22</td><td>543</td></tr><tr><td>Ago-22</td><td>621</td></tr><tr><td>Set-22</td><td>527</td></tr><tr><td>Out-22</td><td>546</td></tr><tr><td>Nov-22</td><td>497</td></tr><tr><td>Dez-22</td><td>301</td></tr></tbody></table>	Mês	Atendimentos	Jan-21	134	Fev-21	148	Mar-21	180	Abr-21	177	Mai-21	158	Jun-21	209	Jul-21	256	Ago-21	430	Set-21	431	Out-21	450	Nov-21	833	Dez-21	839	Jan-22	252	Fev-22	221	Mar-22	355	Abr-22	323	Mai-22	818	Jun-22	562	Jul-22	543	Ago-22	621	Set-22	527	Out-22	546	Nov-22	497	Dez-22	301	<p>realizados pelo DESAU. Entretanto, a partir de julho 2020, com o retorno das atividades presenciais, o número de atendimentos médicos pelo DESAU tem aumentado progressivamente conforme evidenciado pelo comparativo do total desse número no ano de 2021, n=4305, em relação a 2022, n= 5567 (cerca de 30% a mais). Ainda pode ser observado o impacto da pandemia sobre o mundo do trabalho como demonstrado pela observação dos números do DESAU. Chama a atenção a queda da procura por atendimentos no DESAU provavelmente relacionado à diminuição de circulação de pessoas nos prédios do TJRJ. Esse aspecto pode ser observado comparando-se o número de atendimentos que, somente no 1º trimestre de 2020, antes do início da pandemia, foram 3636 o que ultrapassava o número de todo o 1º. semestre de 2022 (n=2531). Somando-se a isso, continuamos a conviver com a doença, sendo observados novos picos de casos de síndrome gripal aguda nos atendimentos médicos do DESAU no primeiro semestre de 2022, com 46% e 34% desses atendimentos representados nos meses de maio e junho, respectivamente. Esses dados foram acompanhados por aumento de casos confirmados de COVID 19 no estado do RJ. No segundo semestre de 2022, não foram observados novos picos de casos de síndrome gripal aguda com impacto no total dos atendimentos médicos do DESAU, o que parece demonstrar um arrefecimento da pandemia entre nós. Do total de 5567 atendimentos realizados pelos DESAU em 2022, foram 348 exames médicos admissionais dos novos juízes e</p>
Mês	Atendimentos																																																		
Jan-21	134																																																		
Fev-21	148																																																		
Mar-21	180																																																		
Abr-21	177																																																		
Mai-21	158																																																		
Jun-21	209																																																		
Jul-21	256																																																		
Ago-21	430																																																		
Set-21	431																																																		
Out-21	450																																																		
Nov-21	833																																																		
Dez-21	839																																																		
Jan-22	252																																																		
Fev-22	221																																																		
Mar-22	355																																																		
Abr-22	323																																																		
Mai-22	818																																																		
Jun-22	562																																																		
Jul-22	543																																																		
Ago-22	621																																																		
Set-22	527																																																		
Out-22	546																																																		
Nov-22	497																																																		
Dez-22	301																																																		



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

INDICADORES OPERACIONAIS	
GRÁFICO	COMENTÁRIO
	servidores dos últimos concursos, 274 atendimentos médicos de urgência e emergência externos aos departamentos e 4945 atendimentos internos. O serviço prestado pela empresa de atendimentos externos de urgências e emergências médicas e de remoção para unidade hospitalar contratada pelo TJRJ contou com 6% dos atendimentos realizados pelo DESAU, havendo 16 transferências hospitalares (3%).

### 4. SITUAÇÃO DAS METAS NACIONAIS

---

METAS	RESULTADOS (% Acumulado até o momento)
<NÃO APLICÁVEL>	

### 5. PRINCIPAIS REALIZAÇÕES

---

- **DEMAG:**

-Mudança do layout da sala, otimizou a utilização do espaço, com mais comodidade para os colaboradores e os atendidos na unidade.

-Implementação do pedido de conversão em pecúnia de férias e de licença especial de magistrados, online.

-Efetivação, em folha de pagamento, do aumento dos auxílios pré-escolar, educação, alimentação e transporte de magistrados.

- **DEAPS:**



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

- Ajustes finais, com acompanhamento da DGTEC, do sistema de processamento do Auxílio Locomoção no âmbito do GPES, e sua consequente eliminação do sistema SHF;
- Acompanhamento das entregas da DGTEC relativas à demanda de elaboração de sistema de processamento da comprovação do Auxílio Creche (em andamento);
- Providências junto à DGPES/ASPES para elaboração de norma complementar à Lei Estadual nº 9748/2022 referente aos benefícios;
- Priorização e providências junto à DGTEC para atualização e melhoria do sistema de processamento do Auxílio Refeição no âmbito do GPES, para otimização do tempo de realização e dos relatórios disponibilizados pelo referido sistema (em andamento);
- Providências junto à DGTEC para alteração do sistema de cadastro e processamento do Auxílio Educação para inclusão dos novos beneficiários previstos no Ato Normativo TJ nº 22/2022, que regulamenta disposições da Lei Estadual nº 9748/2022;
- Proposição de melhoria no formulário de pedido de Licença sem Vencimentos, em razão da necessidade de inclusão de formulário de Opção de Contribuição, conforme determinação do RIOPREVIDÊNCIA, em razão de disposição na Lei Complementar nº 195 (regulamentando a E.C.Estadual 90/2021), nos termos da autorização constante do protocolo SEI 2022-06042397;
- Reestruturação interna, com a realocação de servidores e rodízio de tarefas, motivado pela escassez do recurso humano em contraponto ao aumento da demanda, em face da distribuição de novas atribuições à Divisão;
- Providências para PRORROGAÇÃO da contratação de empresa fornecedora e administradora de cartões refeição / alimentação para atendimento do Ato Normativo nº 10/2014, quanto às modalidades possíveis para concessão do Auxílio Refeição no âmbito do PJERJ;



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

- Colaboração na elaboração de relatório para compor o Anexo IV, alínea h, da Resolução CNJ nº 102/2009;
- Providências junto aos órgãos de cadastro da CGJ e TJ/DEAPS, do DGPES/DEDEP e da DEAPS/DIPAG, para possibilitar a utilização do registro do código de frequência específico para os servidores em Regime de Teletrabalho Externo – RETE, como parâmetro de pagamento da remuneração denominada Ajuda de Custo, conforme prevista na Lei Estadual nº 9748/2022, regulamentada no Ato Normativo TJ nº 22/2022;
- Providências emergenciais junto à DGTEC para elaboração da folha de Ajuda de Custo – RETE, para créditos a partir de 01/11/2022;
- Providências complementares junto à DGTEC para elaboração de sistema específico para cálculo da Ajuda de Custo-RETE;
- Implementação parcial de algumas ferramentas de integração, GPES-FOLHA, como exemplo matrículas de novos servidores e cargos comissionados;
- Implementação da obrigatoriedade da prestação de informações do ESOCIAL no evento S-1200, dos servidores regidos pelo RGPS, com a adequação da configuração da folha de pagamento e a forma como o ESOCIAL faz a leitura dessas informações para os cálculos previdenciários;
- Desenvolvimento de rotina visando o cálculo da média das contribuições previdenciárias pagas sobre FG/CC e demais gratificações exercidas por servidor inativo, quando em atividade;
- Criação de rubrica própria visando o pagamento de Auxílio Adoção de Exercício Anterior,
- Alteração na rotina da Relação das Remunerações de Contribuições - RRC incluindo a informação quanto ao décimo terceiro salário;
- Operacionalização de 5 períodos de conversão dos saldos de Licença Prêmio e Férias em pecúnia, com mais de 12.500 adesões, bem como desenvolvimento de novas funcionalidades no Sistema GPES e Portal de Magistrados e Servidores para fins de implementação da conversão e as situações dela decorrentes;
- Definição das regras de negócio dos eventos não-periódicos, bem como realização de diversos levantamentos, conferências e desenvolvimento de ações, como por exemplo a disponibilização de formulários na WEB e



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

adaptações no sistema GPES, tudo com vistas ao cumprimento das obrigações trazidas pelo e-Social;

-Desenvolvimento e disponibilização de novo formulário no Portal de Magistrados e Servidores para fins de implementação do recém-criado adicional de qualificação, com mais 8.000 adesões entre ativos e inativos.

-Intensificação de atendimento aos servidores inativos visando à solução dos problemas no recadastramento anual decorrentes da precária atuação do Banco Bradesco.

### ● **DEDEP:**

#### DIESJ/SEESJ

-Conforme Resolução OE nº 34/2022, publicada no dia 20/12/2022, a Divisão de Gerenciamento de Estagiários e Juizes de Paz – DIESJ passou a ser denominada de Divisão de Gerenciamento de Estagiários, Residentes e Juizes de Paz, em razão da criação do Serviço de Administração de Residentes, que integra a referida Divisão.

-A DIESJ/SEESJ no ano de 2022 passou por duas mudanças de agente de integração. O Termo de Colaboração celebrado com o CIEE findou em 31/01/2022. No período de 01 de fevereiro de 2022 a 30 de junho de 2022 atuou como agente de integração a empresa Super Estágios e a partir de 01/07/2022 assumiu a prestação de serviços de intermediação e administração de estagiários a Universidade Patativa do Assaré.

-Realizou ações para desenvolvimento no Sistema FOLHA da emissão da folha de pagamento dos estagiários.

-Deu continuidade aos ajustes no Sistema UNIV para a inclusão dos novos campos na rotina de cadastro, para atender ao Sistema Folha, bem como ao eSocial.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

-Realizou ações para desenvolvimento do Sistema UNIVWEB, para envio das informações de cadastro/alteração/desligamento ao eSocial e para o novo sistema de cadastro de estagiários.

### DIDEA/SEDEG

-Dando andamento ao objetivo da qualidade do Departamento, foram elaboradas as matrizes de competências comportamentais do PJERJ por papel profissional: gestor, equipe, assessor e servidor em estágio probatório.

### DIDEA/SEAPE

-O DIDEA-SEAPE realizou o acompanhamento da ambientação de 66 servidores inseridos no Regime Especial de Trabalho Remoto Externo (RETE), tanto da 2ª Instância nos termos da Resolução CM nº 06/2019, quanto como condição especial de trabalho para Magistrados ou servidores com deficiências, ou com doenças graves, ou que sejam pais ou responsáveis por pessoas nas mesmas condições, nos termos da Resolução CM nº 05/2021.

-O DIDEA-SEAPE retomou a realização da Entrevista de Desligamento Voluntário com os servidores que ingressam com pedido de aposentadoria ou exoneração, com a implementação de um novo modelo totalmente sigiloso, atendendo as formas de protocolização à distância e presencial, realizando 87 entrevistas a partir de março deste ano.

-O DIDEA-SEAPE está desenvolvendo estudos para a realização do Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA-TJRJ em 2023, possivelmente na modalidade à distância, aperfeiçoando os mecanismos de apresentação para os novos tempos pós-pandemia.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

### DICAP/SERLO

-Em razão da Resolução/OE nº 23/2021, o SERLO – Serviço de Recrutamento, Seleção e Lotação, a contar de 1º de janeiro de 2022, passou a pertencer à Divisão de Captação do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas.

-Continuidade do Processo de Recrutamento e Seleção Interna para todos os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Analista Judiciário e de Técnico de Atividade Judiciária do Quadro Único de Pessoal do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, lotados em qualquer serventia judicial, de 1ª ou 2ª instância, ou administrativa do Tribunal de Justiça, com formação em Ciências Contábeis e Administração, para compor duas equipes multidisciplinares denominadas Grupo de Apoio à Análise de Contas, uma vinculada à Diretoria-Geral de Planejamento, Coordenação e Finanças – DGPCF e outra vinculada à Corregedoria-Geral de Justiça, cujo edital foi publicado no DJE de 12, 14 e 17/02/2020.

-Abertura de Processo de Seleção Interna para todos os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Analista Judiciário sem especialidade, de Analista Judiciário com especialidade e de Técnico de Atividade Judiciária do Quadro Único de Pessoal do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, lotados em qualquer unidade judicial ou administrativa do Tribunal de Justiça, com a finalidade de lotação no Departamento de Engenharia (DEENG), da Diretoria-Geral de Logística (DGLOG), com aproveitamento de servidor.

- **DESAU:**

### **Realizações SESOC 2022**

-Manutenção do canal de recebimento de e-mails ([desau@tjrj.jus.br](mailto:desau@tjrj.jus.br)) para fornecimento de informações epidemiológicas adequadas para servidores, gestores, responsáveis por serventias e Magistrados. Aproximadamente 2100 e-mails foram respondidos por esse canal.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

-Manutenção do Programa de monitoramento Ativo Covid -19, implantado em fevereiro de 2020, com os seguintes objetivos:

- Auxiliar Magistrados, Servidores e Estagiários do TJRJ com esclarecimentos relacionados à infecção pelo SARSCOV-2;

- Definir, com segurança biológica, o momento adequado para o retorno ao trabalho presencial;

- Investigar e rastrear possíveis casos suspeitos e contactantes de casos confirmados de COVID-19, para diminuir o risco de surgimento de surtos no ambiente ocupacional.

-Atendimento, pelo canal SEI, dos casos Covid confirmados encaminhados pela DIPER e GABPRES- SEPAR, com devolução de instruções epidemiológicas adequadas e específicas para cada servidor. 689 processos respondidos.

-Participação, como representante do Desau/ DGPES, no Grupo de Trabalho para a implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social, atendendo às reuniões e as deliberações da pauta de discussões. Última reunião realizada em 12/12/2022.

-Realizações de Palestras com foco na Qualidade de Vida no Ambiente Laboral.

- “Gestão de Equipes no Teletrabalho” ministradas em 23,28 e 30/06/2022 pela Dra. Amélia Cristina Dominguez Alvarez, para 46 assistentes, em um total de 50 vagas.

- “Saúde Mental e Teletrabalho, um acordo Possível”? Ministrada em 17/03/2022 pela Dra. Amélia Cristina Dominguez Alvarez, para 693 servidores inscritos.

- Data: 26/05/2022 - PALESTRA SOBRE ASSÉDIO - 1ª SEMANA DE COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO Mediadora: Maria Araci Martins Brekenfeld –

- Data: 23,28 e 30/06 - GESTÃO DE EQUIPES NO TELETRABALHO - Palestrante: Amélia Cristina Dominguez Alvarez (psicóloga DESAU) – 46 participantes

- Data: 23/08/2022- MONKEYPOX-VARIOLA DOS MACACOS - Palestrante: Danielle Provençano Bhorgi (médica infectologista DESAU) – 261 participantes

- Data: 23/08/2022 - PIF-QUAIS SÃO AS AÇÕES DO DESAU - Palestrante: Ivany T. R. Yparraguirre (médica DESAU) – 66 participantes.

- Data: 31/08/2022 - AMIL-BONS HÁBITOS E QUALIDADE DE VIDA-TABAGISMO E OBESIDADE -Palestrante: Monyse Almeida Sicco (médica



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

Família e Comunidade Espaço AMIL Saúde). Mediadora: Danielle P. Bhorgi (médica DESAU) – 450 participantes

- Data: 13/09/2022 - SETEMBRO AMARELO -SUICÍDIO: "FALAR AO INVÉS DE CALAR" Palestrante: Amélia Cristina Dominguez Alvarez (psicóloga DESAU) – 332 participantes

- Data 14/09/2022 - Reflexões sobre a Prevenção do Suicídio na Atualidade - Palestrante: Carlos Felipe D' Oliveira (médico) Mediadora: Amélia Cristina Dominguez Alvarez (psicóloga DESAU) – 341 participantes.

- Data: 21/09/2022 - AMIL - SETEMBRO AMARELO - DEPRESSÃO: O MAL DO SÉCULO - Palestrante: Claudio Marcelo Moreal (médico AMIL) - Mediadora: Amélia Cristina Dominguez Alvarez (psicóloga DESAU) – 264 participantes

- Data: 13/10/2022 - AMIL - OUTUBRO ROSA - SAÚDE DA MULHER - Palestrante: Cintia Angulski Reis (médica AMIL) - Mediador: Alfredo Albino I. Ferreira (médico DESAU) – 194 participantes

- Data: 18/10/2022 - O FUTURO DO TRABALHO-A IMPORTANCIA DA SAUDE MENTAL - Palestrante: Amélia Cristina Dominguez Alvarez (psicóloga DESAU) – 411 participantes.

- Data: 25/10/2022 - PROGRAMA QVT - SAÚDE E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO - Palestrante: Ivany T. R. Yparraguirre (médica DESAU) – 487 participantes.

- Data: 03/11/2022 - AMIL - SAÚDE DO HOMEM - Palestrante: João Guilherme Seifert Scapini (médico AMIL) Mediador: Alfredo Albino I. Ferreira. Número de participantes não computados.

- Data: 22/11/2022- ESTRESSE. ESTRESSE OCUPACIONAL. BURNOUT Palestrantes: Amélia Cristina Dominguez Alvarez e Maria Araci Martins Brekenfeld (psicólogas DESAU) – 520 participantes.

- Apoio ao DEAPE, junto com Amil, para realização do evento “ Feira de Sustentabilidade”, realizada entre 22 e 23 de junho de 2022, com abordagens sobre:
  - Dúvidas concernentes ao novo contrato de Seguro de Saúde Amil / TJ;
  - Distribuição das seguintes cartilhas:
    - Postura Correta um desafio: Dicas para o seu dia a dia”;
    - Como solicitar Atendimento Médico de Emergência no Fórum Central?;



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

- Administrando o estresse nosso de cada dia. Público assistente: 50 pessoas.

- “Saúde em Foco” – Mapeamento e Acompanhamento da Covid- 19 no TJRJ. Entre 23/06/2022 e 01/07/2022, formulários do Programa foram divulgados em link específicos (estagiários, servidores e magistrados) tendo-se obtido, até este momento, os seguintes retornos:

- Estagiários – 115 repostas – 2,3% do contingente;

- Magistrados – 65 repostas – 8% do contingente;

- Servidores – 876 repostas – 8% do contingente.

Total até o momento: 1056 repostas

- Divulgação Dicas de Ergonomia no Instagram e nos quadros de avisos do Fórum Central – 23/11/2022. Quarenta e cinco (45) cartazes foram distribuídos para fixação nos quadros de aviso do prédio do Fórum Central. Expectativa de produção de 150 cartazes para divulgação nos fóruns regionais e comarcas do interior.

- Ação de apoio ao evento organizado pela COMAI, no dia 01/12/2022, em comemoração ao DIA INTERNACIONAL DA LUTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, no Hall de entrada da Lâmina III. Evento aberto ao público externo. Número de participantes não computado.

### **Realizações DIPER 2022**

- Elaboração de Termo de Referência para licitação de empresa de perícias médicas, cujo pregão ocorrido em junho de 2022, que restou fracassado;
- Participação nas bancas de heteroidentificação nos concursos de servidores e de magistrados;

### **Realizações DISAU 2022**

-Desenvolvimento de relatórios para definição sobre equipamentos que serão mantidos em contratos de manutenção e aqueles que deverão ser comprados, considerando vida útil, valor de mercado, valor de manutenção, valor de depreciação e garantia.

-Processo de aquisição de equipamento, alienado por impossibilidade de conserto por falta de peça no mercado, para reposição.



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

- Contrato UTI-VIDA: Suporte aos atendimentos externos ao DESAU, Eventos Cerimonial da Presidência, Eventos no Geral, bem como eventos e provas da EMERJ.
- Processo de desenvolvimento de novos Termos de Referência para contrato de manutenção de equipamentos (propostas de junção de contratos de manutenção de equipamentos), de fornecimento de Oxigênio medicinal e de manutenção de central de Oxigênio medicinal.
- Levantamento de mercado junto a fornecedores (análise do tipo de contrato de manutenção a ser adotado) gerando suporte para os Contratos Administrativos (Aquisição, prorrogação e Licitação).
- Fiscalização do contrato de MÃO DE OBRA E FORNECIMENTO DE INSUMOS “CONTRATO SERSIN”, serviço de extrema importância para o enfrentamento da pandemia, considerando, principalmente, a dinâmica do fornecimento e controle de estoque dos insumos.
- Continuidade nas revisões e ajustes do Sistema informatizado do DESAU (SDS) que inclui: atendimento médico, recepção, enfermagem e farmácia.
- Ajustes de erros e acompanhamento de funcionamento do sistema informatizado do DESAU (SDS) de atendimentos médicos.
- Interface com o setor de engenharia referente ao gerenciamento e estruturação do ambiente físico do DESAU.

### **6. AÇÕES PENDENTES DE REALIZAÇÃO** (demandas não concluídas no período de referência, excluídas as dos projetos)

---

- **DEAPS:**

- Margem eletrônica. Reiniciados os trabalhos para a implementação, tendo em vista que o pedido anterior se tornou obsoleto. A implementação dessa funcionalidade é vital para que os recursos de pessoal possam ser deslocados para outras funções mais relevantes ao setor, esclarecendo que não houve alteração no andamento dessa questão no segundo semestre de 2022;
- Parametrização automática de devolução do desconto de Auxílio Adoção no percentual mínimo de 10%, em curso;



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

- Criação de novas funcionalidade para o cálculo das novas aposentadorias da Lei 195 2021 para o Estado do Rio de Janeiro, em curso;
- Agregar na rotina para o cálculo da aposentadoria pela média a parcela do 13º salário, considerando a Lei 195 2021;
- Integração de cargos e funções do GPES-FOLHA;
- Se torna preponderante a integração com órgão externos ao TJ que permitam maior integração entre os órgão da Administração estadual;

- **DEDEP:**

- Para concluir o objetivo da qualidade do DEDEP, resta publicar as matrizes de competências comportamentais aprovadas pela Administração Superior, ação prevista para ser realizada em janeiro de 2023.

## 7. DESTAQUES DE ECONOMICIDADE

AÇÕES DE DESTAQUE	ECONOMIA OBJETIVA GERADA
Ampliação das matérias tratadas no SEI	Redução com gasto de papel, capas de processo, tinta para impressão, pois com o advento do Regime de Trabalho Diferenciado de Urgência (home office), tal economia tornou-se notória.
Ampliação das matérias tratadas no SEI	Redução do tempo de processamento

## 8. SITUAÇÃO DOS RECURSOS

Tópicos				Observações
Pessoal	<b>X</b>			Reposição de pessoal, após saídas no primeiro semestre, melhoraram nossas



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) ANUAL

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

				condições de atendimento, apesar do aumento da demanda na unidade.
			X	Quanto ao quadro de servidores, frisamos que a DICAD continua com o número de colaboradores inferior ao necessário para as atividades desenvolvidas
		X		Convocação dos médicos aprovados, em 2022, suprimindo as vagas destinadas no edital do concurso.
Tecnologia da Informação		X		Muitos módulos do sistema GPES ainda estão em desenvolvimento, com a consequente duplicidade de lançamentos em sistemas diferentes, gerando, inclusive, inconsistências.
			X	A DICAD ainda encontra dificuldades com a implementação das demandas em geral, notadamente devido à escassez de recursos dedicados na FSW
		X		Tendo em vista a limitação orçamentária em 2021/2022, sobretudo em razão da pandemia da COVID-19, o processo de aquisição do novo software, que substituiria os já obsoletos SDS e SDSWEB, encontra-se arquivado desde outubro/2020, aguardando reavaliação pela próxima administração.
Infraestrutura	X			Desde a mudança do layout do espaço, passamos a ter melhores condições de trabalho e atendimento
		X		Falta concluir a colocação do piso vinílico como também a troca do aparelho de ar condicionado que se encontra ultrapassado, não refrigerando de modo adequado os consultórios médicos. Já o novo <i>layout</i> do setor administrativo do DESAU foi realizado no mês de novembro/2022.

LEGENDA:



Atende



Atende em Parte



Não Atende

## 9. CONCLUSÃO / COMENTÁRIOS GERAIS



**RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER)  
ANUAL**

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



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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

### 10. ANEXO I – PLANILHAS DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS

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 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	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	MÉDIA
	1,95%	3,97%	2,55%	4,09%	2,49%	4,21%	0,63%	0,78%	0,09%	2,18%	0,26%	0,22%	2,67%		2,01%
RESULTADOS NO PERÍODO															
LINHA DE BASE 2010	1,95%														
RESULTADO ATUAL	0,22%														
META	N/A														
ANÁLISE CRÍTICA	Verifica-se que a taxa de TURNOVER se elevou exponencialmente, em decorrência da entrada de servidores convocados no concurso público realizado e a saída ocasional, decorrente 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): DGPES								Data:12/01/2023			



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**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/Valorização dos servidores e da carreira de servidor público da Justiça							
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% o absenteísmo global até 31/12/2022				ORIGEM DOS DADOS	Relatório do SDS		UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem			
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2019/2020</b>				1ºTrim 2019	2ºTrim 2019	3ºTrim 2019	4ºTrim 2019	1ºTrim 2020	2ºTrim 2020	3ºTrim 2020	4ºTrim 2020	Δ% 2019/2020
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores				18.271	19.123	22.434	18.642	15.885	16.211	23.137	20.435	9,62%
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados				1.397	1.470	1.719	1.296	1.046	1.142	1.745	1.721	32,79%
Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPREq)				13.875	13.720	13.760	13.703	13.655	13.617	13.505	13.278	-3,10%
MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPACJE1º - MagPACTR1º - MagPACTRJE)				869	869	866	865	860	860	860	857	-0,92%
Nº de Dias Úteis				60	57	66	59	61	57	65	58	-1,69%
<b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO (GLOBAL)</b>				<b>2,22%</b>	<b>2,48%</b>	<b>2,50%</b>	<b>2,32%</b>	<b>1,91%</b>	<b>2,10%</b>	<b>2,66%</b>	<b>2,70%</b>	<b>16,50%</b>
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2021/2022</b>				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 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%
<b>ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO (GLOBAL)</b>				<b>2,26%</b>	<b>2,66%</b>	<b>2,74%</b>	<b>2,87%</b>	<b>2,94%</b>	<b>2,94%</b>	<b>2,95%</b>	<b>2,56%</b>	<b>-11,04%</b>

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.

**ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO NO PJERJ (GLOBAL) - FONTE: RELATÓRIO SDS.**

Período	Índice (%)
1ºTrim 2019	2,22%
2ºTrim 2019	2,48%
3ºTrim 2019	2,50%
4ºTrim 2019	2,32%
1ºTrim 2020	1,91%
2ºTrim 2020	2,10%
3ºTrim 2020	2,66%
4ºTrim 2020	2,70%
1ºTrim 2021	2,26%
2ºTrim 2021	2,66%
3ºTrim 2021	2,74%
4ºTrim 2021	2,87%
1ºTrim 2022	2,94%
2ºTrim 2022	2,94%
3ºTrim 2022	2,95%
4ºTrim 2022	2,56%

<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>	
LINHA DE BASE (31/12/2019)	2,38%
RESULTADO ATUAL	2,94%
META (2022)	2,00%
<b>ANÁLISE CRÍTICA</b>	Acompanhando a tendência dos indicadores IE 31 e IE 31a, este indicador registrou expressiva redução (-13,2%) no IV trimestre, quando comparado ao III trimestre de 2022. Trata-se do melhor resultado nos últimos 6 trimestres (um ano e meio / ou 540 dias), aproximando da linha de base, traçada em 31/12/2019.
<b>AÇÕES GERENCIAIS</b>	Auditoria ininterrupta dos procedimentos periciais pela fiscalização do contrato de terceirização das atividades periciais; 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 disponibilizadas pelo Plano de Logística Sustentável; 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 PJRJ; Manutenção do Plano de Saúde Mútua dos Magistrados. Novas ações estão sendo incluídas no projeto estratégico com vistas a manutenção / redução das taxas de absenteísmo. Programa de Monitoramento Ativo Covid 19.
Responsável pela emissão do relatório:	ROGERIO SOUZA
Responsável (aprovação e divulgação):	DESAU
Data:	02/01/2023



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**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	Absentéismo 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 2,80% o absentéismo de Magistrados até 31/12/2022					ORIGEM DOS DADOS	Relatório do SDS		UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem		
EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2019/2020				1ºTrim 2019	2ºTrim 2019	3ºTrim 2019	4ºTrim 2019	1ºTrim 2020	2ºTrim 2020	3ºTrim 2020	4ºTrim 2020	Δ% 2019/2020
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Magistrados				1.397	1.470	1.719	1.296	1.046	1.142	1.745	1.721	32,79%
MagT - Total Magistrados (Mag = Mag2 + Mag1 + MagTR + MagJE - MagPacJE1º - MagPACTR1º - MagPACTRJE)				869	869	866	865	860	860	860	857	-0,92%
Nº de Dias Úteis				60	57	66	59	61	57	65	58	-1,69%
ÍNDICE DE ABSENTÉISMO DE MAGISTRADOS				2,68%	2,97%	3,01%	2,54%	1,99%	2,33%	3,12%	3,46%	36,34%
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) - 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 ABSENTÉISMO DE MAGISTRADOS				2,80%	2,91%	3,42%	2,90%	2,64%	2,83%	2,48%	2,14%	-26,28%
RESULTADOS NO PERÍODO												
LINHA DE BASE (31/12/2019)	2,80%											
RESULTADO ATUAL	2,83%											
META (2022)	2,80%											
ANÁLISE CRÍTICA	No 4º Trimestre de 2022, este indicador registrou expressiva(-13,7%) redução em relação à marca do III trimestre. Trata-se do melhor registro ocorrido nos últimos 10 trimestres( dois anos e meio/ ou 900 dias), muito abaixo da linha de base e da meta para 2022.											
AÇÕES GERENCIAIS	Registro e acompanhamento da tendência 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.Manter e divulgar o Programa de Monitoramento Ativo Covid 19 implantado desde fevereiro de 2020.											
Responsável pela emissão do relatório:		ROGERIO SOUZA			Responsável (aprovação e divulgação):			DESAU		Data:		02/01/2023



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**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 global até 31/12/2022					ORIGEM DOS DADOS	Relatório do SDS		UNIDADE DE MEDIDA	Porcentagem		
EVOLUÇÃO DO INDICADOR 2019/2020				1ºTrim 2019	2ºTrim 2019	3ºTrim 2019	4ºTrim 2019	1ºTrim 2020	2ºTrim 2020	3ºTrim 2020	4ºTrim 2020	Δ% 2019/2020
Nº Dias Não Trabalhados (Faltas não Previstas) - Servidores				18.271	19.123	22.434	18.642	15.885	16.211	23.137	20.435	9,62%
Nº de Servidores (Tpefet - TPCed + TPSV + TPReq)				13.875	13.720	13.760	13.703	13.655	13.617	13.505	13.278	-3,10%
Nº de Dias Úteis				60	57	66	59	61	57	65	58	-1,69%
ÍNDICE DE ABSENTÉISMO DOS SERVIDORES				2,19%	2,45%	2,47%	2,31%	1,91%	2,09%	2,64%	2,65%	15,08%
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 ABSENTÉISMO DOS SERVIDORES				2,23%	2,64%	2,70%	2,87%	2,96%	2,95%	2,99%	2,58%	-10,00%
<p><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.</small></p> <p><small>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</small></p> <p><small>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.</small></p> <p><small>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></p>												
RESULTADOS NO PERÍODO												
LINHA DE BASE (31/12/2019)	2,35%											
RESULTADO ATUAL	2,95%											
META (2022)	2,10%											
ANÁLISE CRÍTICA	Este indicador IE 31b, também registrou expressiva redução (-13,7%) em relação a marca do III trimestre. Trata-se do melhor registro nos últimos 7 trimestres (21 meses/ ou 630 dias), bem próximo da linha de base estabelecida em 31/12/2019 e com tendência de alcance da meta para 2022.											
AÇÕES GERENCIAIS	Auditoria ininterrupta dos procedimentos periciais pela fiscalização do contrato de terceirização das atividades periciais; 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 disponibilizadas pelo Plano de Logística Sustentável. Programa de Monitoramento Ativo Covid 19. Manter e divulgar o Programa Monitoramento Ativo Covid 19, implantado em Fev-2020.											
Responsável pela emissão do relatório:		ROGERIO SOUZA			Responsável (aprovação e divulgação):			DESAU		Data:		02/01/2023



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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

PLANILHA DE INDICADORES												
<b>IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJ RJ se a versão impressa do documento está atualizada.</b>												
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJ ETIVO ESTRATÉGICO			X	INDICADOR DE PROJ ETO			INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJ ETIVO DA QUALIDADE	
TEMA	QUALIDADE DE VIDA				OBJ ETIVO ESTRATÉGICO			VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DA CARREIRA DE SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA				
INDICADOR	PARTICIPANTES EM SESSÕES DE FISIOTERAPIA, PSICOLOGIA E PROGRAMA ANTITABAGISMO				PROJ ETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJ ETIVO 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, PSCICOLOGIA E PROGRAMA ANTITABAGISMO DURANTE O ANO										SENTIDO DE MELHORIA	MM
META	AUMENTAR 2%							ORIGEM DOS DADOS		AMIL	UNIDADE DE MEDIDA	NÚMERO DE PARTICIPANTES
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2019	2020	2021	1º semestre 2022	2º semestre 2022	2022						
	FISIOTERAPIA	0	0	60	20	35	55					
	PSICOLOGIA	0	0	85	39	78	117					
	PROGRAMA ANTITABAGISMO	0	5	8	5	5	10					
<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>												
LINHA DE BASE	0											
RESULTADO ATUAL	64											
META	2%											
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>RESULTADO NO PERÍODO - Período: Fonte:</p> <p>LINHA DE BASE RESULTADO ATUAL META</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>EVOLUÇÃO DO INDICADOR</p> <p>■ FISIOTERAPIA ■ PSICOLOGIA ■ PROGRAMA ANTITABAGISMO</p> </div> </div>												
ANÁLISE CRÍTICA	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 para 2022 a tendência é de consolidação das ações e ampliação do número de assistidos.											
AÇÕES GERENCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>* AÇÕES DE QV DEVEM ACOMPANHAR AS EFERMÉRIDES TEMÁTICAS PERIÓDICAS QUE DIVULGAM CONHECIMENTOS PREVENTIVOS EM SAÚDE COLETIVA;</li> <li>* AÇÕES DE QV DEVEM ESTAR ANCORADAS NA "SEMANA DO SERVIDOR";</li> <li>* AÇÕES DE QV DEVEM SER DESENVOLVIDAS E AMPLIADAS EM PARCERIA COM A OPERADORA DE SAÚDE DO TJ ERJ .</li> </ul>											
Responsável pela emissão do relatório:				ALFREDO ALBINO I. FERREIRA				Responsável (aprovação e divulgação):				Data: 02/01/2023



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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

PLANILHA DE INDICADORES													
<b>IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJ RJ se a versão impressa do documento está atualizada.</b>													
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJ ETIVO ESTRATÉGICO			X	INDICADOR DE PROJ ETO			INDICADOR DE PROCESSO DE			INDICADOR DE OBJ ETIVO DA	
TEMA	QUALIDADE DE VIDA				OBJ ETIVO ESTRATÉGICO			VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DA CARREIRA DE SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA					
INDICADOR	PARTICIPANTES RELATIVOS EM AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA ( PRQV)				PROJ ETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJ ETIVO 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 SENTIDO DE MELHORIA	
FÓRMULA	PRQV = PQV / (FTT X AQV) X 100												
META	AUMENTAR 2%						ORIGEM DOS DADOS			AML / DESAU / ESAJ	UNIDADE DE MEDIDA	PORCENTAGEM POR AÇÃO	
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	PQV - PARTICIPAÇÃO	2019	2020	2021	1º Semestre 2022	2º Semestre 2022	2022						
	FTT - FORÇA DE TRABALHO TOTAL	12908	12908	12908	11631	11631	11631						
	AQV - AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA	11	7	15	5	4	9						
	TOTAL	0,53%	3,51%	4,37%	5,42%	12,76%	8,68%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	RESULTADOS NO PERÍODO	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>RESULTADOS NO PERÍODO</b></p> <p>LINHA DE BASE: 0,53%      RESULTADO ATUAL: 8,68%      META: 2,00%</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR</b></p> <p>2019: 0,53%    2020: 3,51%    2021: 4,37%    1º Semestre 2022: 5,42%    2º Semestre 2022: 12,76%    2022: 8,68%</p> </div> </div>											
LINHA DE BASE	0,53%												
RESULTADO ATUAL	8,68%												
META	2,00%												
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 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.												
AÇÕES GERENCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>* AÇÕES DE QV DEVEM ACOMPANHAR AS EFEMÉRIDES TEMÁTICAS PERIÓDICAS QUE DIVULGAM CONHECIMENTOS PREVENTIVOS EM SAÚDE COLETIVA;</li> <li>* AÇÕES DE QV DEVEM ESTAR ANCORADAS NA "SEMANA DO SERVIDOR";</li> <li>* AÇÕES DE QV DEVEM SER DESENVOLVIDAS E AMPLIADAS EM PARCERIA COM A OPERADORA DE SAÚDE DO TJ ERJ .</li> </ul>												
Responsável pela emissão do relatório:	ALFREDO ALBINO I. FERREIRA				Responsável (aprovação e divulgação):				Data:				02/01/2023



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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

PJRJ		PLANILHA DE INDICADORES											
<b>IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJ RJ se a versão impressa do documento está atualizada.</b>													
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJ ETIVO ESTRATÉGICO	X				INDICADOR DE PROJ ETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO		INDICADOR DE OBJ ETIVO DA QUALIDADE		
TEMA	QUALIDADE DE VIDA					OBJ ETIVO ESTRATÉGICO		VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DA CARREIRA DE SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA					
INDICADOR	QUANTIDADE DE AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA (AQV)					PROJ ETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJ ETIVO DA QUALIDADE		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	2019	2020	2021	1º semestre 2022	2º semestre 2022	2022							
	11	7	15	5	4	9							
<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>													
LINHA DE BASE	11												
RESULTADO ATUAL	5												
META	16												
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>RESULTADOS NO PERÍODO</b></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA</b></p> </div> </div>													
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 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.												
AÇÕES GERENCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>* AÇÕES DE QV DEVEM ACOMPANHAR AS EFEMÉRIDES TEMÁTICAS PERIÓDICAS QUE DIVULGAM CONHECIMENTOS PREVENTIVOS EM SAÚDE COLETIVA;</li> <li>* AÇÕES DE QV DEVEM ESTAR ANCORADAS NA "SEMANA DO SERVIDOR";</li> <li>* AÇÕES DE QV DEVEM SER DESENVOLVIDAS E AMPLIADAS EM PARCERIA COM A OPERADORA DE SAÚDE DO TJERJ.</li> </ul>												
Responsável pela emissão do relatório:	ALFREDO ALBINO I. FERREIRA					Responsável (aprovação e divulgação):						Data:	02/01/2023



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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

UNIDADE ORGANIZACIONAL		DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	X	INDICADOR DE PROJ ETO	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE	
TEMA		QUALIDADE DE VIDA		OBJ ETIVO ESTRATÉGICO		VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES E DA CARREIRA DE SERVENTUÁRIO DA JUSTIÇA		
INDICADOR		PARTICIPANTES EM AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA (PQV)		PROJ ETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJ ETIVO DA QUALIDADE		PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA		
FINALIDADE		TOTAL DE PARTICIPANTES NAS AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO						ACUMULADO
PERIODICIDADE		ANUAL	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA	X	
FÓRMULA		TOTAL DE PARTICIPANTES NAS AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA DURANTE O ANO						SENTIDO DE MELHORIA
META		AUMENTAR 10 %				ORIGEM DOS DADOS	DESAU / AMIL / ESAJ	UNIDADE DE MEDIDA
EVOLUÇÃO DO INDICADOR		2019	2020	2021	1º semestre 2022	2º semestre	2022	
PARTICIPANTES EM AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA		757	3174	8458	3150	5935	9085	
RESULTADOS NO PERÍODO								NÚMERO DE PARTICIPANTES
LINHA DE BASE		757						
RESULTADO ATUAL		31150						
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.						
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 DE SAÚDE DO TJ ERJ .						
Responsável pela emissão do relatório:		ALFREDO ALBINO I. FERREIRA			Responsável (aprovação e divulgação):			Data: 02/01/2023



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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

### 11. ANEXO II – PLANILHAS DOS INDICADORES OPERACIONAIS

PLANILHA DE INDICADORES														
ATENÇÃO: A cópia impressa a partir da intranet é cópia não controlada.														
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DGPES	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO		INDICADOR DE PROJETO		INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	X	INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE						
TEMA	Gestão de Pessoas			OBJETIVO ESTRATÉGICO										
INDICADOR	Distribuição do Efetivo por área			PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE							RAD-DGPES-001			
FINALIDADE	Acompanhar a proporcionalidade da distribuição de servidores								CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO		Status			
PERIODICIDADE	Anual	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		X	INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE					
FÓRMULA	Nº Servidores lotados no 1º Grau, 2º Grau e área administrativa								SENTIDO DE MELHORIA		nM			
META	N/A								ORIGEM DOS DADOS				UNIDADE DE MEDIDA	Nº
EVOLUÇÃO DO INDICADOR	2017	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
		1a Instância	9.823	9.801	9.788	9.752	9.631	9.832	9.807	9.822	9.765	9.648	9.644	9.692
		2a Instância	1.554	1.556	1.553	1.555	1.574	1.587	1.594	1.579	1.601	1.592	1.583	1.588
		Administrativa	1.499	1.501	1.504	1.497	1.620	1.576	1.583	1.598	1.600	1.599	1.608	1.611
		<b>Total/mês</b>	<b>12.876</b>	<b>12.858</b>	<b>12.845</b>	<b>12.804</b>	<b>12.825</b>	<b>12.995</b>	<b>12.984</b>	<b>12.999</b>	<b>12.966</b>	<b>12.839</b>	<b>12.835</b>	<b>12.891</b>
RESULTADOS NO PERÍODO														
LINHA DE BASE	2022													
RESULTADO FINAL	9.692													
	1.588													
	1.611													
META	N/A													
ANÁLISE CRÍTICA	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 87,50% na área judiciária e 12,50% na área administrativa.													
AÇÕES GERENCIAIS	Acompanhar e manter a proporcionalidade da distribuição de servidores.													
Responsável pela emissão do relatório: DEAPS				Responsável (aprovação e divulgação): DGPES				Data: 12/01/2023						



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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

PLANILHA DE INDICADORES																																													
UNIDADE ORGANIZACIONAL	CÓDIGO / DESCRIÇÃO	INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO	DE	INDICADOR DE RESULTADO	DE	INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO	DE	INDICADOR DE OBJETIVO DE QUALIDADE	DE	DE	DE	DE	DE	DE	DE																														
TRMIA	SEÇÃO DE PESSOAL			OBJETIVO ESTRATÉGICO		Apreensão plena de capacitação e das competências de RH. Treinamentos.																																							
INDICADOR	Apreensão plena de capacitação e das competências de Competências Mapeadas			PROPOSTO / PROCESSO TRABALHADO OBJETIVO QUALIDADE		Mapa de Treinamentos de Desenvolvimento de Competências Mapeadas																																							
FINALIDADE	Atender às necessidades de capacitação e desenvolvimento de competências do PJERJ.																																												
INDICADOR DE DESEMPENHO	INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO		INDICADOR DE DESEMPENHO		INDICADOR DE EFICIÊNCIA		INDICADOR DE EFETIVIDADE																																						
FORMULA	3 - (Mapeamento de competências de desenvolvimento de competências mapeadas) / (desenvolvimento de competências mapeadas)																																												
UNIDADE	75,7%																																												
RELAÇÃO DO INDICADOR	Cálculo do índice de desempenho: (Mapeamento de competências de desenvolvimento de competências mapeadas) / (desenvolvimento de competências mapeadas)																																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ANO</th> <th>2009</th> <th>2010</th> <th>2011</th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Índice de Desempenho</td> <td>75,7%</td> </tr> </tbody> </table>															ANO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Índice de Desempenho	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%
	ANO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022																														
Índice de Desempenho	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%	75,7%																															
<p><b>Índice de Serviços com Necessidade de Desenvolvimento de Competência Mapeada</b></p>																																													
RESULTADO DO PERÍODO	75,7%																																												
CONTEXTO DE AVALIAÇÃO	75,7%																																												
ANÁLISE CRÍTICA	<p>O Aviso TJ nº. 97/2020 informou que o mapeamento de competências respondido pelas unidades em 2019 teria validade ampliada até o ano de 2021. Assim, em 2020, a DDEEP apresentou uma proposta de simplificação do procedimento ora existente através do SEI nº 2021-0671324, contudo a pesquisa não obteve a aprovação da Administração Superior. Assim, o levantamento não foi realizado nos anos de 2020 e 2021.</p> <p>Em 2022, com a aprovação da Administração Superior, se utilizou pelo primeiro ano com exclusão o aplicativo Forms, de possível o Office 365. Apesar das limitações apontadas nos anos anteriores, se considerou que na ausência de um sistema informatizado o aplicativo seria mais vantajoso, e a ferramenta apresentou melhorias em suas funcionalidades.</p> <p>Assim, em outubro, o link para os questionários do Forms foi enviado para todas as unidades jurisdicionais e administrativas do PJERJ.</p> <p>O Mapeamento realizado em 2022 obteve um índice inferior aos dois anos anteriores (2018 e 2019) atingindo 71,70%. Acreditamos que esta queda de se deveu aos seguintes fatores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Não houve a participação dos agentes de capacitação da ESJJ, contatados com os responsáveis pelas unidades que ainda não haviam participado do mapeamento no prazo estabelecido, como foi feito nos anos anteriores. A situação dos agentes foi suspensa desde que os cursos não os foram suspensos;</li> <li>- O mapeamento foi interrompido por dois anos. Assim, os gestores deixaram de ter a pesquisa como rotina em seus processos de trabalho;</li> <li>- Houve uma mudança na organização das Núcleos Regionais, com a redistribuição de e comandas para núcleos diferentes. No momento de enviar a pesquisa, algumas comandas foram omitidas por terem alterado sua vinculação.</li> </ul> <p>Foram observadas algumas dificuldades durante o processo, dentre as quais podemos destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muitas unidades não respeitaram a limitação de vagas a serem solicitadas, o que gera necessidade de notificação;</li> <li>- Apesar do Forms já bloquear a pesquisa para o usuário que já respondeu, optou-se por não fazer a restrição, pois implicaria em maior dificuldade para o usuário responder. Assim a mesma unidade pode responder mais de uma vez. Há algumas unidades que responderam várias vezes, inclusive em dias distintos, fato que gerou enorme retrabalho.</li> </ul>																																												
AÇÕES GERENCIAIS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Elaborar relatório crítico com análise do processo de mapeamento realizado no ano de 2022 e propor melhorias para o processo de mapeamento em 2023.</li> <li>2- Enviar relatório para ESJJ com os resultados apontados.</li> <li>3- Manter a meta em 75%, tendo em vista que ainda não foi atingida.</li> </ol>																																												



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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

<b>PLANILHA DE INDICADORES</b> <small>IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJRJ se a versão impressa do documento está atualizada.</small>																	
<b>UNIDADE ORGANIZACIONAL</b>	DEDEP/DIDEA/ SEDEG	<b>INDICADOR DE OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>		<b>INDICADOR DE PROJETO</b>		<b>INDICADOR DE PROCESSO DE TRABALHO</b>	X	<b>INDICADOR DE OBJETIVO DA QUALIDADE</b>									
<b>TEMA</b>	Gestão de Pessoas			<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	Valorização dos Servidores e da Carreira de Serventuário da Justiça												
<b>INDICADOR</b>	Índice de Atendimento aos Requisitos Recomendados			<b>PROJETO, PROCESSO DE TRABALHO OU OBJETIVO DA QUALIDADE</b>	Orientar o Desenvolvimento Profissional de Servidores Indicados para Cargo em Comissão e Função Gratificada - RAD-DGPES-068												
<b>FINALIDADE</b>	Verificar o atendimento aos requisitos recomendados de formação acadêmica e experiência profissional, estabelecidos na Resolução CM nº 05/2014.								<b>CRITÉRIO DE ACOMPANHAMENTO</b>	Status							
<b>PERIODICIDADE</b>	Anual	<b>INDICADOR DE ACOMPANHAMENTO</b>	X	<b>INDICADOR DE DESEMPENHO</b>		<b>INDICADOR DE EFICIÊNCIA</b>			<b>INDICADOR DE EFETIVIDADE</b>								
<b>FÓRMULA</b>	[(Total de Servidores que Atendem aos Requisitos Recomendados no Período) / (Total de Servidores Indicados no Período) *100]								<b>SENTIDO DE MELHORIA</b>	MM							
<b>META</b>	NÃO HÁ						<b>ORIGEM DOS DADOS</b>	PLANILHA CONTROLE DE PROCESSOS		<b>UNIDADE DE MEDIDA</b>	%						
<b>EVOLUÇÃO DO INDICADOR</b>	<b>Fórmula do Indicador</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>					
	Total de Servidores que Atendem aos Requisitos Recomendados no Período	163	82	101	29	152	73	188	85								
	Total de Servidores Indicados no Período	208	120	151	37	273	104	280	118								
	Resultado no Período	<b>78,37%</b>	<b>68,33%</b>	<b>66,89%</b>	<b>78,38%</b>	<b>55,68%</b>	<b>70,19%</b>	<b>67,14%</b>	<b>72,03%</b>								
<b>RESULTADOS NO PERÍODO</b>	Índice de Atendimento aos Requisitos Recomendados																
<b>LINHA DE BASE</b>	<b>78,37%</b>																
<b>RESULTADO ATUAL</b>	<b>70,19%</b>																
<b>META</b>	<b>não há</b>																
<b>ANÁLISE CRÍTICA</b>	<p>Em 2022, foram indicados 118 (cento e dezoito) servidores para ocupação de função gratificada e cargo em comissão. Esta redução do número de indicações pode ser explicado pelo segundo ano da gestão da Alta Administração, período em que a movimentação de servidores, inclusive nos cargos e funções é historicamente menor.</p> <p>Dentre os indicados, 72,03% atendiam a ambos os requisitos recomendados, 11,02% atendiam apenas à experiência profissional, 13,56% possuíam apenas a formação acadêmica e 3,39% dos indicados não atendiam a nenhum requisito recomendado.</p> <p>Assim, o ano se encerra com o índice de 72,03% de atendimento aos requisitos recomendados de formação acadêmica e de experiência profissional, observando-se que a linha de tendência do indicador está em queda.</p>																
<b>AÇÕES GERENCIAIS</b>	Manter as Matrizes de Requisitos atualizadas na <i>intranet</i> .																
<b>Responsável pela emissão do relatório:</b>			Selma Ferreira				<b>Responsável (aprovação e divulgação):</b>				Luiz Cláudio Oliveira Marques				<b>Data:</b>	09/01/2023	



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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

PLANILHA DE INDICADORES														
<b>IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJRJ se a versão impressa do documento está atualizada.</b>														
UNIDADE ORGANIZACIONAL	DIDEA/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			INDICADOR DE EFETIVIDADE	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	2019	jan-19	fev-19	mar-19	abr-19	mai-19	jun-19	jul-19	ago-19	set-19	out-19	nov-19	dez-19	Resultado no Período
										88,75%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
	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%	
RESULTADOS NO PERÍODO														
LINHA DE BASE	94,55%													
RESULTADO ATUAL	97,75%													
META	não há													
<p align="center"><b>Percentual de Servidores Disponibilizados para Avaliação</b></p>														
ANÁLISE CRÍTICA	<p>No ano de 2022, foram avaliados 365 (trezentos e sessenta e cinco) servidores, cumprindo as Convocações Conjuntas TJ/CGJ nº 24/2021, 05/2022, 06/2022 e 10/2022. Fechando o ano de 2022, o indicador acumulado obteve o resultado de 94,44% de servidores disponibilizados para AED, em função de exonerações e afastamentos dos servidores no período de serem avaliados. Dado que o servidor ausente somente poderá ser disponibilizado quando retornar as suas funções. Cabe ressaltar que embora os servidores não tenham sido disponibilizados no período avaliatório correto, eles o foram ao longo do ano, ou ainda serão disponibilizados, à medida que retornarem ao trabalho.</p>													
AÇÕES GERENCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Verificar mensalmente, no sistema AED, se existem servidores em estágio probatório que deverão ser avaliados com antecedência mínima de 3 (três) meses.</li> <li>* Acompanhar diariamente o preenchimento das avaliações, quando houver período avaliatório aberto no sistema AED.</li> <li>* Reiterar a necessidade de avaliar os servidores disponibilizados no sistema AED, quando os gestores não respeitarem o prazo do período avaliatório.</li> </ul>													
Responsável pela emissão do relatório: Selma Ferreira					Responsável (aprovação e divulgação): Luiz Cláudio Oliveira Marques					Data: 09/01/2023				



## RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

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
	2021	1495	400	406	461	280	146	392	792
	2022	1386	442	320	407	232	129	316	524
	jan/22	120	36	24	46	26	8	38	256
	fev/22	112	35	30	31	20	9	36	68
	mar/22	128	43	21	37	25	13	26	7
	abr/22	115	39	21	30	23	12	22	4
	mai/22	96	30	30	31	15	7	20	9
	jun/22	106	44	27	30	18	11	24	77
	jul/22	81	22	39	31	9	7	23	11
	ago/22	121	26	35	34	9	10	28	4
	set/22	147	43	35	47	22	13	29	0
	out/22	140	44	27	38	20	16	26	2
nov/22	118	44	21	33	23	12	22	61	
dez/22	102	36	10	19	22	11	22	25	
RESULTADOS NO PERÍODO									
LINHA DE BASE 2021	4.372								
RESULTADO ATUAL	3.756								
META	Não Aplicavel								
ANÁLISE CRÍTICA	Em 2022, os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais voltaram a liderar os motivos de afastamento, porém houve queda percentual em relação a 2021. No último ano, a redução dos afastamentos é vista em todos os tipos de patologia, exceto os afastamentos nas doenças osteomusculares, que apresentaram uma pequena elevação.								
AÇÕES GERENCIAIS	A Divisão Pericial adotou mais procedimentos de melhora da informação para perícias documentais, em especial na área de saúde mental, além do envio sistemático de quesitos aos médicos assistentes, requer outras provas periciais como cópia de receita. A DIPER realizou 50 perícias por junta com psiquiatras em 2022. Em 2023, contaremos com a psiquiatra do quadro para conduzir								
Responsável pela emissão do relatório:	ROGERIO SOUZA			Responsável (aprovação e divulgação):	DESAU			Data:	02/01/2023



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**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	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 Per.
		149	235	235	184	320	267	296	378	324	359	385	485	3.617
	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 Per.
	438	302	416	468	521	571	439	320	284	254	264	188	4.465	
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	
RESULTADOS NO PERÍODO														
LINHA DE BASE 2021	4.465													
RESULTADO ATUAL	3.364													
META	3.617													
ANÁLISE CRÍTICA	Em fevereiro de 2022, logo após a onda da variante Omicron da Covid-19, começa a haver redução expressiva de perícias médicas, comparativamente a 2021, se aproximando numericamente do patamar de 2020. A disponibilidade do regime de teletrabalho pela Resolução CM 05/2021, CGJ 45/2022 e CGJ 59/2022 são possíveis colaboradoras para a atenuação desse indicador.													
AÇÕES GERENCIAIS	Propor para a nova administração do PJERJ, prosseguirmos com o modelo híbrido de perícias médicas (perícias documentais, presenciais e por teleatendimento).													
Responsável pela emissão do relatório:			ROGERIO SOUZA			Responsável pela aprovação e divulgação:			DESAU			Data: 02/01/2023		



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**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	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 Per.	
		1.323	1.061	1.252	0	0	5	82	149	202	170	201	113	4.558	
	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 Per.	
		134	148	180	177	158	209	256	430	431	450	893	839	4.305	
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		
RESULTADOS NO PERÍODO	RESULTADO NO PERÍODO - Período: Fonte:														
LINHA DE BASE 2021	4.305														
RESULTADO ATUAL	5.566														
META	NA														
ANÁLISE CRÍTICA	<p>Por conta da ocorrência da pandemia do SARS COV-2 a partir do segundo trimestre de 2020, o PJERJ manteve trabalho remoto desde final de março até início de julho de 2020, com correspondente redução significativa do número de atendimentos médicos realizados pelo DESAU. Entretanto, a partir de julho 2020, com o retorno das atividades presenciais, o número de atendimentos médicos pelo DESAU tem aumentado progressivamente conforme evidenciado pelo comparativo do total desse número no ano de 2021, n=4305, em relação a 2022, n= 5567 (cerca de 30% a mais). Ainda pode ser observado o impacto da pandemia sobre o mundo do trabalho como demonstrado pela observação dos números do DESAU. Chama a atenção a queda da procura por atendimentos no DESAU provavelmente relacionado à diminuição de circulação de pessoas nos prédios do TJRJ. Esse aspecto pode ser observado comparando-se o número de atendimentos que, somente no 1º trimestre de 2020, antes do início da pandemia, foram 3636 o que ultrapassava o número de todo o 1º. semestre de 2022 (n=2531). Somando-se a isso, continuamos a conviver com a doença, sendo observados novos picos de casos de síndrome gripal aguda nos atendimentos médicos do DESAU no primeiro semestre de 2022, com 46% e 34% desses atendimentos representados nos meses de maio e junho, respectivamente. Esses dados foram acompanhados por aumento de casos confirmados de COVID 19 no estado do RJ. No segundo semestre de 2022, não foram observados novos picos de casos de síndrome gripal aguda com impacto no total dos atendimentos médicos do DESAU, o que parece demonstrar um arrefecimento da pandemia entre nós. Do total de 5567 atendimentos realizados pelos DESAU em 2022, foram 348 exames médicos admissionais dos novos juizes e servidores dos últimos concursos, 274 atendimentos médicos de urgência e emergência externos ao departamento e 4945 atendimentos internos. O serviço prestado pela empresa de atendimentos externos de urgências e emergências médicas e de remoção para unidade hospitalar contratada pelo TJRJ contou com 6% dos atendimentos realizados pelo DESAU, havendo 16 transferências hospitalares (3%).</p>														
AÇÕES GERENCIAIS	<p>Ainda, dentro da sua atribuição, a DISAU geriu e fiscalizou os seus contratos de aquisição de insumos e contratação de pessoal técnico e administrativo, assim como de manutenção dos equipamentos a fim de mantê-los em condições de uso. No 1º semestre de 2022, foi efetivado o contrato de manutenção da Central de Oxigênio e Painel de Alarme. Todos os insumos foram adquiridos, incluindo EPIs para os profissionais de saúde por conta da pandemia, através da empresa SANSIN. Para 2023, estão sendo desenvolvidos novos processos licitatórios para compra de novos equipamentos, para fornecimento de Oxigênio medicinal e para serviço de manutenção de equipamentos do DESAU. A equipe técnica e administrativa foi restabelecida pela chegada de novos médicos pelo último concurso. Conclui-se, assim, que o Desau encerrou o ano de 2022, 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:		ROGERIO SOUZA			Responsável pela aprovação e divulgação:			DESAU			Data:		10/01/2023		



# RELATÓRIO DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS SETORIAL (RIGER) - ANUAL

**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	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 Per.	
		72,43%	77,58%	79,51%	67,86%	53,90%	80,79%	65,41%	68,70%	67,95%	82,80%	81,56%	84,65%	73,60%	
	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 Per.	
		88,13%	82,26%	79,31%	93,23%	87,55%	98,52%	83,64%	74,45%	80,73%	79,49%	95,03%	100,76%	86,93%	
	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%		87,77%	
	RESULTADOS NO PERÍODO														
	LINHA DE BASE 2020 %	73,60%													
	RESULTADO ATUAL %	87,77%													
META	75,00%														
ANÁLISE CRÍTICA	A média anual da Sinistralidade Amil em 2022 mostrou aumento em 87,77%, acima da média de 2021 - 86,93 - e acima da linha de base - 73,60% - e da meta - 75%.														
AÇÕES GERENCIAIS	1- A nomeação de novos servidores no segundo semestre de 2022, pode ser considerado marco para o aumento do percentual de sinistralidade no ano referente. Sendo assim necessário 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- Manter o apoio às medidas educacionais populacionais visando interromper a cadeia de transmissão da COVID-19 e suas complicações. 3- Manter e ampliar a disponibilidade dos serviços de Telemedicina, extremamente relevante no contexto de doenças crônicas e COVID-19; 4- Analise dos relatórios periódicos editados pela operadora Amil a respeito do tipo de atendimento oferecido.														
Responsável pela emissão do relatório:				ROGERIO SOUZA				Responsável (aprovação e divulgação):				DESAU		Data:	12/01/2023