



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

**UNIDADE:** Depto. RH

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Aperfeiçoar a Gestão de RH

**OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO:** Aperfeiçoar o processo de disseminação das informações do RH

<b>INDICADOR:</b>	Quantidade de serviços disponibilizados	<b>FÓRMULA:</b>	Quantificar os instrumentos disponibilizados
<b>METADE 2012:</b>	1		
<b>MEDIÇÃO ATUAL:</b>	0		
<b>FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:</b>	Quadrimestral		
<b>FONTE DE DADOS:</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:</b>	Klícia		

<b>INICIATIVA(S):</b>	Criar novos canais de comunicação de atendimento ao servidor
	Elaborar o manual do servidor

### ANÁLISE DE DESEMPENHO

No ano de 2012 foram identificados e mapeados os procedimentos para a elaboração do Manual do Servidor. Até o final do ano o Manual será finalizado pelos servidores do Departamento de RH. O novo Sistema de RH que está sendo desenvolvido, servirá de base para a criação do Portal do RH. Esperamos que quando implantado o novo Sistema de RH abrirá novos canais de atendimento ao servidor através da disponibilização de requerimentos e informações eletrônicas, desde que esteja corretamente alimentado.



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

### RECOMENDAÇÕES

Os fluxogramas e procedimentos estão em fase de finalização, e serão encaminhados juntamente com o Manual do Servidor para conhecimento e aprovação pela Presidência. Após aprovação, dependeremos da Secretaria de Comunicação para nos dar suporte no design gráfico do manual e também da Informática para implantá-lo eletronicamente.

### INICIATIVASESTRATÉGICAS

	Elaborar os fluxogramas
	Desenvolver o Manual do Servidor. Necessidade do sistema está corretamente alimentado
	Enviar Manual para aprovação pela Presidência

### MATRIZ DE CONTROLE

UNIDADE: Depto. RH

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Aperfeiçoar a Gestão de RH

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO: Simplificar e aperfeiçoar os procedimentos do DRH

<b>INDICADOR:</b>	Percentual de procedimentos simplificados e aperfeiçoados	<b>FÓRMULA:</b>	$\frac{\text{Quantidade de procedimentos simplificados e aperfeiçoados}}{\text{total de procedimentos existentes}} \times 100$
<b>META DE 2012:</b>	70%		
<b>MEDIÇÃO ATUAL:</b>	$= (32/32) \times 100 = 100 \%$		
<b>FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:</b>	Quadrimestral		
<b>FONTE DE DADOS:</b>	Departamento de Recursos Humanos		



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

<b>RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:</b>	Laura – José Maria
----------------------------------	--------------------

<b>INICIATIVA(S):</b>	Identificar os procedimentos atuais utilizados em cada Seção do RH
	Definir os procedimentos críticos
	Redesenhar os procedimentos críticos
	Aprovar os procedimentos
	Implantar os procedimentos

### ANÁLISE DE DESEMPENHO

Dos 68 procedimentos existentes, foram identificados 32 procedimentos críticos, os quais já foram simplificados e finalizados. Será encaminhado ao Gabinete da Presidência para apreciação e aprovação.

### RECOMENDAÇÕES

Encaminhamento dos procedimentos simplificados para a aprovação da Presidência.

### INICIATIVAS ESTRATÉGICAS




## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

### MATRIZ DE CONTROLE

**UNIDADE:** Depto. RH

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Aperfeiçoar a Gestão de RH

**OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO:** Realizar reestruturação Organizacional do DRH

<b>INDICADOR:</b>	Percentual de etapas realizadas	<b>FÓRMULA:</b>	$= \frac{\text{Nº de etapas realizadas}}{\text{Total de etapas}} \times 100\% =$
<b>METADE 2012:</b>	60%		
<b>MEDIÇÃO ATUAL:</b>	$=(2/3) \times 100 = 66,7\%$		
<b>FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:</b>	ANUAL		
<b>FONTE DE DADOS:</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:</b>	KLÍCIA		

<b>INICIATIVA(S):</b>	Elaborar proposta de reestruturação
	Apresentar a proposta de reestruturação à Comissão responsável pela Lei de Organização Judiciária
	Implantar a reestruturação

#### ANÁLISE DE DESEMPENHO

A proposta de reestruturação já foi elaborada em 70%, porém não foi ainda finalizada. Em 2010 e 2011 foram realizadas pesquisas, consultas, reuniões e discussões preliminares.  
Definição da quantidade de cargos efetivos necessários para cada divisão do RH.



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

### RECOMENDAÇÕES

Foram interrompidas as reuniões da Comissão de Análise da Organização Judiciária e ainda não há prazo para r novas reuniões.

Deveram ser realizadas reuniões com a Secretaria de Administração, ESMARN e Departamento Médico para discussão e planejamento da reestruturação dos Recursos Humanos objetivando transformar o mesmo num futuro Departamento de Gestão de Pessoas com a possibilidade de reorganizar a estrutura funcional do Departamento

### INICIATIVASESTRATÉGICAS


### MATRIZ DE CONTROLE

UNIDADE: Depto. RH

OBJETIVOESTRATÉGICO: Aumentar a celeridade e eficácia da prestaçãojurisdicional e administrativa

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO: Melhorar a qualidade de vida dos que integramo PJRN

<b>INDICADOR:</b>	1- Índice do Clima Organizacional	<b>FÓRMULA:</b>	(avaliações positivas / total de avaliações na pesquisa de clima organizacional ) x 100 (trabalho em equipe, liderança, conhecimento do tribunal, motivação, qualidade, administração, infra-estrutura, relacionamento interpessoal e comunicação).
<b>META DE 2012:</b>	1		



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

<b>MEDIÇÃO ATUAL:</b>	1
<b>FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:</b>	Semestral
<b>FONTE DE DADOS:</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:</b>	José Maria

<b>INICIATIVA(S):</b>	Desenvolver pesquisa de clima organizacional.

### ANÁLISE DE DESEMPENHO

A pesquisa de clima organizacional do PJRN foi realizada seguindo as orientações do CNJ e sendo aplicada com grande êxito em todas as Comarcas do RN (magistrados e servidores). Os resultados já estão disponibilizados no site do TJRN e foram encaminhados ao CNJ.

### RECOMENDAÇÕES

Após a compilação dos resultados da pesquisa, realizar workshops, palestras e seminários apresentando os resultados da mesma, abordando os temas mais recorrentes.

### INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

	Definir como área de atuação da pesquisa todos os servidores do PJRN.



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

### MATRIZ DE CONTROLE

UNIDADE: Depto. RH

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Aumentar a celeridade e eficácia da prestação jurisdicional e administrativa

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO: Melhorar a qualidade de vida dos que integram o PJRN

<b>INDICADOR:</b>	2- Número de ações implantadas para melhoria da Qualidade de Vida do que integram o PJRN	<b>FÓRMULA:</b>	Quantidade de ações implantadas
<b>METADE 2012:</b>	2		
<b>MEDIÇÃO ATUAL:</b>	03 ações. 100% de cumprimento para 2011.		
<b>FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:</b>	ANUAL		
<b>FONTE DE DADOS:</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:</b>	José Maria		

<b>INICIATIVA(S):</b>	Definir as ações de melhoria da qualidade de vida a serem implantadas
	Implementar as ações de melhoria da qualidade de vida
	Avaliar resultados das ações

#### ANÁLISE DE DESEMPENHO

No ano de 2010 foram implementadas diversas ações do Programa de Qualidade de Vida como a disponibilização de espaço físico, compra de equipamentos para as práticas corporais e realização de várias atividades para os Servidores do Fórum Miguel Seabra. (práticas corporais, palestras, etc). No ano de 2011 as práticas corporais como shiatsu, ginástica laboral, yoga, alongamentos, etc, que vinham sendo oferecidas em 2010 por profissionais voluntários, não continuaram pela ausência dos mesmos.



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

No segundo semestre de 2011 foi aprovado através da resolução nº 042/2011 o projeto de qualidade de vida dos servidores do PJRN (PROVIDA), iniciado o Projeto PRÓ-VIDA com arte (apresentação de esquetes teatrais sobre temas ligados a qualidade de vida) e concluído o termo de referência da Licitação para contratação de empresa para realização de ginástica laboral e shiatsu em todos os postos de trabalho da Comarca de Natal, Mossoró, Caicó, Nova Cruz, Macau e Pau dos Ferros. O Processo de Contratação foi iniciado em 10.10.11, sob o número 230821/2011-1 e foi suspenso pela ausência de Orçamento de 2011. Segundo informações do Dept. Financeiro já saiu o orçamento de 2012 e o processo seguirá seu curso normalmente. A previsão é de que no primeiro semestre de 2012 o Processo seja concluído e tenhamos a empresa vencedora do certame.

### RECOMENDAÇÕES

Após a contratação da empresa vencedora, devem ser retomadas as atividades e práticas corporais do programa.

### INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

### MATRIZ DE CONTROLE

UNIDADE: Depto. RH

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Aumentar a celeridade e eficácia da prestação jurisdicional e administrativa

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO: Desenvolver e implantar a Gestão por competência e avaliação de desempenho

INDICADOR:

Percentual de servidores com avaliação de desempenho realizada.

FÓRMULA:  
A:

Número de servidores avaliados / Total de servidores ativos x 100





## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

<b>METADE 2012:</b>	50%
<b>MEDIÇÃO ATUAL:</b>	0%
<b>FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:</b>	BIMESTRAL
<b>FONTE DE DADOS:</b>	
<b>RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:</b>	KLÍCIA

<b>INICIATIVA(S):</b>	Mapear e Analisar as competências
	Homologar as competências
	Desenvolver avaliação de desempenho por competência
	Capacitar Gestores (Diretores de Secretaria, Magistrados) e servidores no uso da ferramenta de Gestão.
	Aplicar avaliação de desempenho

### ANÁLISE DE DESEMPENHO

O mapeamento das competências não foi realizado, pois não há número suficiente de servidores capacitados, nem equipamento necessários para tal realização.

### RECOMENDAÇÕES

Contratação de empresa com servidores capacitados para realizar a avaliação de desempenho no primeiro e segundo grau. Os Processos de contratação para implementar a Gestão por desempenho são os de nº 81773/2010-4 e 245022/2009-8 e estão na Presidência para análise desde junho de 2011.

O Dept. De RH constatou que o Poder Judiciário não possui condições técnicas (equipe de servidores capacitados, material específico, etc) para realização do mapeamento de competências e posterior implementação da Gestão por competência, daí a necessidade da referida contratação.



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

--

### INICIATIVAS ESTRATÉGICAS


### MATRIZ DE CONTROLE

**UNIDADE:** Depto. RH

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Garantir a infraestrutura física e tecnológica do PJRN

**OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO:** Informatizar a gestão de RH (sistemas e equipamentos)

INDICADOR:	Percentual de módulos do sistema integrado de Gestão de RH implantados	FÓRMULA:	Número de módulos implantados / número totais de módulos x 100
META DE 2012:	40%		
MEDIÇÃO ATUAL:	0%		
FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:	ANUAL		
FONTE DE DADOS:	Departamento de Recursos Humanos		
RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:	KLÍCIA		



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

<b>INICIATIVA(S):</b>	Identificar as demandas de Sistemas do DRH e estabelecer prioridades para desenvolvimento
	Acompanhar o desenvolvimento dos Sistemas
	Implantar Sistema Integrado de Gestão de RH

### ANÁLISE DE DESEMPENHO

As iniciativas 1 e 2 Já foram realizadas. Alguns módulos do novo sistema de RH já foram disponibilizados para o Dept. de RH alimentar com os dados dos servidores. Os módulos relativos à Folha de Pagamento não foram entregues. Alguns módulos estão em fase de teste pelo RH, porém nenhum módulo está disponível para o servidor.

### RECOMENDAÇÕES

Aperfeiçoar os módulos do novo sistema de RH e contratar profissionais para alimentá-lo. Dificuldade dos servidores do DRH importar todos os dados das fichas funcionais dos sistemas anteriores e alimentar o novo sistema pelo reduzido número de servidores alta carga de trabalhando. Em relação a contratação de empresa para alimentar os dados do RH, na última reunião a Presidente afirmou que iria se reunir com sua assessoria e decidir sobre o caso. O Processo de contratação em trâmite é o de nº 17.450/2011-7.

### INICIATIVAS ESTRATÉGICAS


### MATRIZ DE CONTROLE

**UNIDADE:** Depto. RH

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Estimular iniciativas inovadoras e



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

disseminar o conhecimento

**OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO:** Implantar políticas de valorização para os servidores que integram o PJRN

<b>INDICADOR:</b>	Número de iniciativas de valorização do servidor implantada	<b>FÓRMULA:</b>	Quantificar as iniciativas
<b>METADE 2012:</b>	1		
<b>MEDIÇÃO ATUAL:</b>	0		
<b>FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:</b>	ANUAL		
<b>FONTE DE DADOS:</b>	Departamento de Recursos Humanos		
<b>RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:</b>	Cristiane / Valéria		

<b>INICIATIVA(S):</b>	Criar resolução instituindo o nivelamento e distribuição de servidores
	Definir através da meritocracia quais os tipos de premiações que serão dadas ao servidor, critérios, etc.

### ANÁLISE DE DESEMPENHO

Para a implementação da política de valorização do servidor é necessária que haja um amplo estudo visando o nivelamento dos servidores da área fim que abranja a quantidade de servidores por secretaria, a demanda de trabalho, tipo de funções desempenhadas, metas a atingir, etc, para que somente assim se possa instituir uma premiação através da meritocracia.

### RECOMENDAÇÕES



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

Dificuldade de estabelecer uma política de valorização dos Servidores através da meritocracia, uma vez que não foi implantada a Gestão por Competência e com isso um nivelamento entre os servidores a fim de estabelecer critérios para as devidas premiações.

### INICIATIVAS ESTRATÉGICAS


### MATRIZ DE CONTROLE

**UNIDADE:** Depto. RH

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Estabelecer e fortalecer parcerias com as instituições que interagem com o PJRN

**OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO:** Estabelecer e fortalecer parcerias com as instituições que interagem com os controles internos do PJRN

<b>INDICADOR:</b>	Índice de aproveitamento das Boas Práticas de Gestão do Poder Judiciário	<b>FÓRMULA:</b>	Implantar pelo menos uma prática de outro tribunal publicada no Banco de Boas Práticas de Gestão do Judiciário anualmente, até 2014.
<b>META DE 2012:</b>	1		
<b>MEDIÇÃO ATUAL:</b>	2		
<b>FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:</b>	Bimestral		



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

<b>FONTE DE DADOS:</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:</b>	José Maria

<b>INICIATIVA(S):</b>	

### ANÁLISE DE DESEMPENHO

Em 2012, foi implantada no RH a distribuição das atividades, ou seja, a divisão do trabalho entre os servidores, de forma que cada um saiba quais são suas atribuições e responsabilidades, de acordo com suas habilidades naturais, competências e funções fixadas, por lei, para os cargos. Os fluxos e os procedimentos operacionais padrão estão sendo todos simplificados para uma maior eficácia na gestão dos processos.

### RECOMENDAÇÕES

Implementar outras práticas positivas realizadas em outros Tribunais, como por exemplo, o uso de crachá de identificação e carteira funcional em um único documento reduzindo o custo dos mesmos e fortalecer o intercâmbio entre os Tribunais do país acerca das boas práticas realizadas e implantar um banco nacional contendo todas essas práticas eletronicamente acessíveis.

### INICIATIVAS ESTRATÉGICAS




## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

--

### MATRIZ DE CONTROLE

UNIDADE: Depto. RH

OBJETIVO ESTRATÉGICO: Estabelecer e fortalecer parcerias com as instituições que interagem com o PJRN

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO: Estabelecer e fortalecer parcerias com as instituições que interagem com os Recursos Humanos do PJRN

INDICADOR:	Índice de parcerias estratégicas	FÓRMULA:	$\frac{N^{\circ} \text{ de parcerias estratégicas em TIC}}{N^{\circ} \text{ de parcerias do PJRN}} \times 100$
METADE 2011:	1%		
MEDIÇÃO ATUAL:	4		
FREQUÊNCIA DE MEDIÇÃO:	ANUAL		
FONTE DE DADOS:			
RESPONSÁVEL PELA MEDIÇÃO:	José Maria		

INICIATIVA(S):	Realizar intercâmbio de informações em outros Tribunais do país e órgãos que interagem com o RH do PJRN

### ANÁLISE DE DESEMPENHO

Para a realização da pesquisa de clima organizacional e elaboração do Termo de Referência para contratação de empresa para realizar



## Roteiro de desdobramento do Planejamento Estratégico

ginástica laboral e massagem expressa, foram consultados o Departamento de RH do Ministério Público do RN, de outros Tribunais e vários setores do TJRN (Licitação, Controle Interno, Assessoria Jurídica, etc), bem como, de vários Tribunais do país. Estamos firmando parcerias com o Sindicato dos servidores SISJERN para desenvolvimento do Projeto PRÓVIDA com arte e também com a Vara da Infância, Casas de Passagens, Aldeias Infantis e Ministério Público do RN para a reformulação do Projeto Papai Noel Legal.

### RECOMENDAÇÕES

### INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

*Klícia de Holanda Maia*  
Dra. Klícia de Holanda Maia  
DIRETORA