

# PRESTANDO CONTAS

## RELATÓRIO DE GESTÃO



### Gestão de Pessoas

(Cumprindo o disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal)

De 2008 a 2015 desenvolvemos uma política bem definida de recursos humanos. Nossos pressupostos se basearam em alguns eixos fundamentais: investir efetivamente no corpo técnico e docente de nossa Instituição; estabelecer marcos legais para as carreiras docente e técnico-administrativa; modernizar administrativamente a Superintendência de Recursos Humanos e todos os órgãos da UERJ que tratam de pessoal; definir estratégias claras de melhoria na relação com os componentes organizacionais e nas condições de atendimento ao servidor e de trabalho.

Em 2007, a UERJ encontrava-se em uma situação de inversão de sua estrutura de Recursos Humanos. Havia uma política de contratação de colaboradores por contrato e uma redução da efetivação através de concursos públicos de servidores.

Invertemos essa curva, que considerávamos descendente, conseguimos assegurar em Lei as normas e estruturação de nossa carreira, demos passos significativos na modernização da SRH e implementamos políticas inovadoras em Recursos Humanos na nossa Universidade.

Dois Superintendentes conduziram este processo: Sérgio Marques, enfermeiro do Hospital Universitário Pedro Ernesto e professor da Faculdade de Enfermagem, e Elaine Lúcio Pereira, advogada e procuradora da UERJ.

Estamos agora PRESTANDO CONTAS sobre o que foi realizado na área de recursos humanos nos dois mandatos da nossa Reitoria (2008-2015).

### PELA PRIMEIRA VEZ A UERJ TEM UMA LEI SOBRE A CARREIRA DOCENTE (LEI Nº 5343 de 08 de dezembro de 2008)

No dia 8 de dezembro de 2008 os docentes da UERJ obtiveram pela primeira vez na história da nossa Universidade uma Lei que regulou a carreira docente.

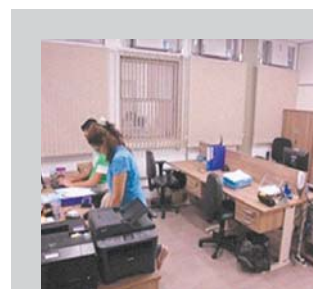
### OS DOCENTES DA UERJ TEM DIREITO POR LEI À DEDICAÇÃO EXCLUSIVA (LEI Nº 6328, de 02 de outubro de 2012)

Em outubro de 2012 os docentes da UERJ tiveram uma conquista histórica: a DEDICAÇÃO EXCLUSIVA.

### REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DA UERJ (LEI 6701/2014, de 11 de março de 2014)

Em 11 de março de 2014, através da Lei nº 6701, a Assembleia Legislativa aprovou a reestruturação da carreira técnica e administrativa da UERJ.

### ESTA FOI A REITORIA QUE MAIS PROMOVEU CONCURSOS EM TODA A HISTÓRIA DA UERJ



**PROMOÇÕES, CAPACITAÇÕES,  
MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA.  
RESPEITO ÀS PESSOAS E AO  
BEM PÚBLICO**

## A SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS (SRH) TEVE EM NOSSA REITORIA, EM SEUS DOIS MANDATOS, DOIS TITULARES

Durante o primeiro mandato, o cargo de Superintendente foi exercido por Sergio Correa Marques. Enfermeiro do Hospital Universitário Pedro Ernesto (HUPE) e professor da Faculdade de Enfermagem, Sérgio Marques trouxe para a SRH a sua experiência profissional como chefe de enfermagem e gerente de recursos humanos do HUPE. A Universidade necessitava da sua maturidade e experiência profissional; o HUPE estava em uma forte crise de composição do quadro de servidores e Sérgio Marques possuía as condições de avaliação justa e criteriosa para o cumprimento da nossa decisão política de uma UERJ com concursados. Em seu período na Superintendência foi aprovada a primeira Lei sobre a carreira docente da nossa Universidade e sua equipe foi fundamental para a constituição de fundamentações técnicas para a negociação com o governo e com a ALERJ. Sérgio Marques vem, depois do seu doutorado, se afirmando com um pesquisador importante na área de saúde e soube, como Superintendente, conciliar seus interesses acadêmicos com as difíceis missões de gerenciar e modificar a política de recursos humanos da UERJ.

No segundo mandato, o cargo de Superintendente foi exercido por Elaine Lucio Pereira. Advogada e procuradora da UERJ foi, com sua competência profissional e dedicação à Universidade, capaz de estruturar a SRH para este tempo e o futuro. Nesse período a UERJ sofreu uma multiplicidade de ações promovidas pelo Ministério Público, motivadas por denúncias anônimas. Elaine, em conjunto com a Procuradoria da UERJ, soube respondê-las e isentou a UERJ de graves consequências para o seu funcionamento.

Elaine modificou radicalmente a Superintendência de Recursos Humanos. Realiza obras físicas, reequipou o setor, modificou o corpo técnico (antes quase exclusivamente de contratados), implementou a Dedicção Exclusiva, implantou e forneceu todas as condições técnicas para a revisão da carreira técnica-administrativa e, principalmente, dedicou-se de modo integral ao processo de retomar a UERJ para os servidores efetivos e concursados.

Elaine associa firmeza (consequência de sua consciência moral) com delicadeza (seu compromisso com o respeito ao ser humano é irrevogável) e, de certa maneira, estabeleceu assim a sua forma de superintender a SRH. É firme no controle da legalidade, do cuidado com o bem público e cuidadosa com o atendimento aos servidores e aos usuários da SRH.

A ela, nosso sincero reconhecimento.

*Reitoria da UERJ*

## 1. LEI SOBRE A CARREIRA DOCENTE

No dia 8 de dezembro de 2008 os docentes da UERJ obtiveram pela primeira vez na história de nossa Universidade uma Lei que regulava a carreira docente.

Antes da Lei, em desrespeito à Constituição e à legislação em vigor, os docentes da UERJ poderiam ter seus direitos questionados pelo Tribunal de Contas do Estado, desde a aposentadoria até as promoções (que eram reguladas pela Resolução 03/91 do Conselho Universitário).

Com a Lei que regula a carreira docente da UERJ tivemos nossos direitos garantidos e impedidos de questionamento. Ainda consolidamos em Lei os auxílios alimentação, creche, auxílio para portadores de necessidades especiais e o direito de matrícula no Colégio de Aplicação.

O Conselho Universitário, na Reitoria anterior, aprovou uma proposta de plano de carreira docente (Resolução 012/07). Em negociações com o governo e com os deputados estaduais, conseguimos na Lei salários melhores que os propostos pelo Conselho Universitário e mantivemos todo o espírito do texto aprovado em 2007, incluindo a criação da categoria de Professor Associado.

## 2. LEI SOBRE A DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

Em outubro de 2012 os docentes da UERJ tiveram uma conquista histórica: a **dedicação exclusiva**.

Na posse do segundo mandato desta Reitoria, o Governador Sergio Cabral se comprometeu diante do público presente no Teatro Odylo Costa, Filho a enviar mensagem para a Assembleia Legislativa instituindo o regime de Dedicção Exclusiva para os docentes da UERJ.

A Dedicção Exclusiva era uma reivindicação de mais de 40 anos dos docentes da UERJ: Em 2012, no primeiro ano do segundo mandato, os deputados estaduais aprovaram a LEI nº 6328 e todos os docentes da nossa Universidade, caso assim optassem, poderiam ter sua exclusividade reconhecida pela UERJ.

Da mesma maneira que o nosso Plano de Carreira, a proposta aprovada foi maior que a sugerida pelo Conselho Universitário (Resolução Nº 04/2011). O Conselho Universitário sugeriu **62,5%** sobre o salário base. A negociação com o governo e os deputados estaduais conquistou **65%** sobre o salário base, sendo a maior DE proporcional de todas as universidades públicas do Brasil.

O total de docentes no regime de dedicação exclusiva na UERJ (julho 2015) por categoria é o seguinte:

Categoria	Docentes em dedicação exclusiva
Professor Auxiliar	34
Professor Assistente	174
Professor Adjunto	857
Professor Associado	510
Professor Titular	67
<b>TOTAL</b>	<b>1.642</b>

Fonte: SRH/UERJ

## 3. LEI SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DA UERJ

EM 11 DE MARÇO DE 2014, ATRAVÉS DA LEI Nº 6701, A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA APROVOU A REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA TÉCNICA E ADMINISTRATIVA DA UERJ.



A Lei anterior (nº 4.796, de 29 de junho de 2006), havia gerado muitos problemas e conflitos na área técnica e administrativa, com várias distorções. A Reitoria, dentro da Lei, fez uma série de correções para diversas categorias profissionais: **1.547** servidores tiveram deferimento em suas reivindicações, mas, mesmo assim, a inconsistência do plano estabelecido naquela Lei impedia o reconhecimento justo e a organização efetiva do trabalho técnico e administrativo da UERJ.

Em uma ação conjunta entre o Sintuperj e a Reitoria, conseguimos reestruturar a carreira técnica e administrativa da UERJ e corrigir as distorções que a Lei anterior havia gerado. Foi um fato histórico e inédito, já que havia uma determinação governamental de não alterar qualquer plano de carreira com menos de 10 anos de vigência.

A atuação conjunta da Reitoria com o Sintuperj foi baseada na construção de uma pauta comum dos itens que considerávamos fundamentais. Na negociação com o governo e os deputados estaduais o Sintuperj apresentou emendas específicas que contaram com o apoio da Reitoria.



O Plano novo tem características de vanguarda na área de recursos humanos nos seguintes aspectos:

- 1) estrutura a promoção através da qualificação do servidor. Isto significa um bem para a UERJ e para cada um dos servidores da nossa Instituição.
- 2) garantiu os mesmos direitos de auxílio que os docentes (o plano anterior não os garantia) e o direito à matrícula de dependentes no CAP.
- 3) estabeleceu a possibilidade de progressão em nível médio, mediante qualificação;
- 4) garantiu a autonomia da UERJ, que tem o poder de definição dos perfis profissionais;
- 5) garantiu, através de emenda apresentada pelo Sintuperj, a jornada de 30 horas para a Enfermagem (reivindicação histórica da categoria).

Na implementação do Plano 2.990 apresentaram título mínimo de graduação e obtiveram o adicional de qualificação. Foram ainda realizadas 669 revisões de enquadramento com deferimento e 698 promoções imediatas.

#### 4. INCREMENTO NAS DESPESAS DE PESSOAL

O aumento nas despesas de pessoal na UERJ foi substantivo nos últimos anos. Dois aspectos se destacam: o aumento real no período dos gastos de pessoal; e a substituição, (quase na integralidade) de contratos administrativos por efetivos concursados.

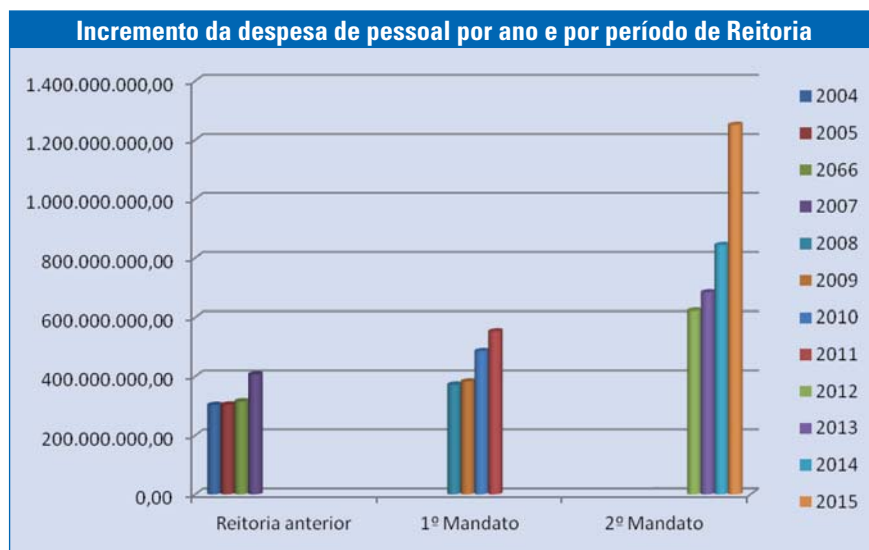
A tabela abaixo demonstra os valores das despesas de pessoal a partir dos dados da execução financeira da UERJ.

Ano	Valor
2004	R\$ 303.418.180,15
2005	R\$ 304.590.687,00
2006	R\$ 315.235.815,00
2007	R\$ 406.887.775,00 *
<b>TOTAL REITORIA ANTERIOR</b>	<b>R\$ 1.330.132.457,15</b>
2008	R\$ 372.041.818,00
2009	R\$ 382.704.381,00
2010	R\$ 485.582.411,00
2011	R\$ 552.577.453,00
<b>TOTAL 1º mandato</b>	<b>R\$ 1.792.906.063,00</b>
2012	R\$ 621.814.166,00
2013	R\$ 682.933.430,00
2014	R\$ 843.420.776,00
2015	R\$ 1.251.049.075,23 (estimativa)
<b>TOTAL 2º mandato</b>	<b>R\$ 3.399.217.447,23</b>

Fonte: DIPLAN/UERJ

\* O aumento de despesas em 2007 teve aspecto sazonal e foi motivado pelo impacto inicial e restrito da implementação da Lei 4796.

É fundamental que toda a nossa comunidade compreenda o que significou este aumento das despesas de pessoal em seus impactos e relevância. Para isso é imprescindível a realização de algumas comparações que permitam o estabelecimento das relações necessárias para o juízo de valores. O gráfico abaixo demonstra a real dimensão do incremento (aumento) das despesas de pessoal.

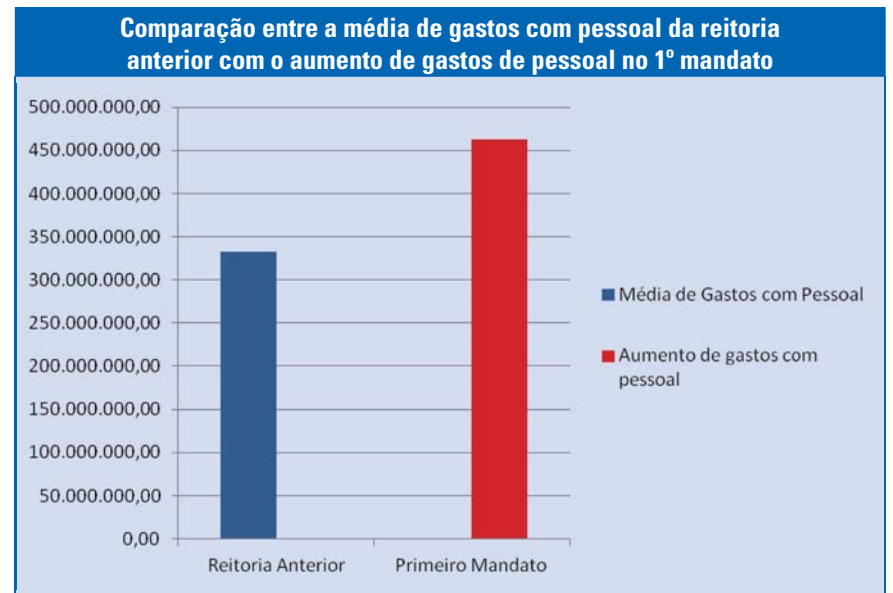


Diante dos dados de incremento de despesas de pessoal podemos afirmar que:

#### A) O 1º MANDATO (2008-2011) TEVE UM AUMENTO DE GASTOS MAIOR DO QUE A MÉDIA DA REITORIA ANTERIOR

A Reitoria anterior teve uma média de gastos com pessoal de **R\$ 332.533.114,29** por ano. No primeiro mandato (2008-2011) o aumento de gasto com pessoal em relação à Reitoria anterior foi de R\$ 462.773.605,85.

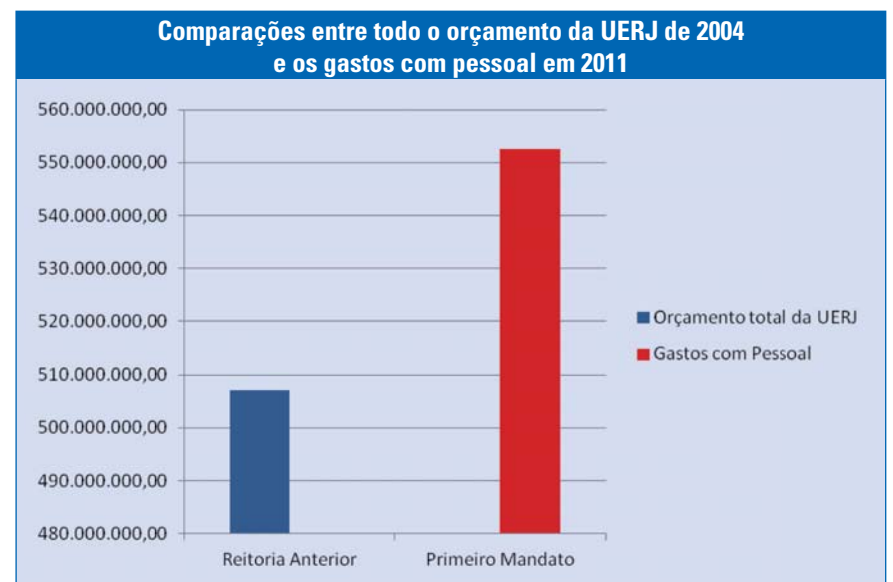
Isto significa que o aumento de gastos com pessoal do primeiro mandato foi **maior que a média** dos gastos com pessoal da Reitoria anterior. Também significa que este valor, R\$ 462.773.605,85, equivale a **16,7** meses de gastos com pessoal da Reitoria anterior, ou **um ano e quatro meses** de salários.



#### B) NO ÚLTIMO ANO DO 1º MANDATO (2011) OS GASTOS COM PESSOAL FORAM MAIORES QUE TODO O ORÇAMENTO DA UERJ NO INÍCIO DA REITORIA ANTERIOR (2004)

Todo o orçamento da UERJ em 2004 foi de **R\$ 507.173.328,09** – valor usado para cobrir todos os gastos da UERJ com salários, luz, manutenção predial, investimentos, etc.

Em 2011, último ano do primeiro mandato, somente os gastos com pessoal foram **maiores que todo o orçamento** de 2004: foram gastos **R\$ 552.577.453,00** com salários e outras despesas de pessoal o que equivale a **89,63%** de todo o orçamento da UERJ no último ano (2007) da Reitoria anterior.

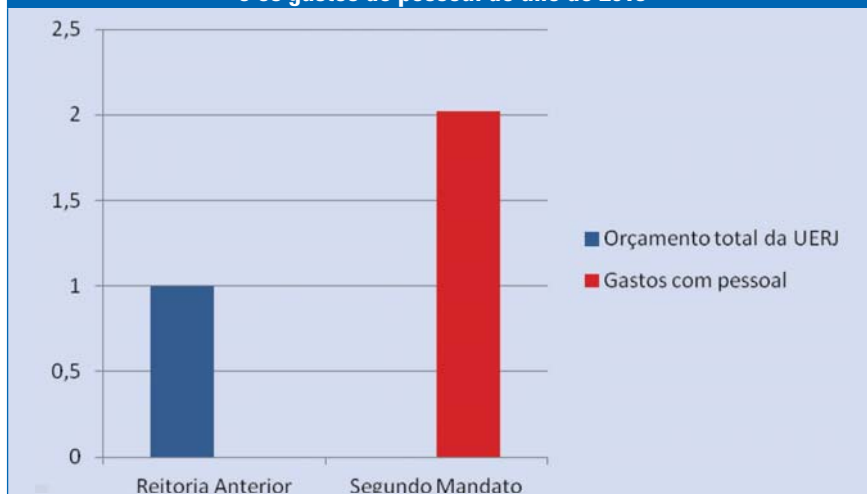


#### C) OS GASTOS COM PESSOAL NO ÚLTIMO ANO (2015) DO 2º MANDATO SÃO DUAS VEZES MAIORES QUE TODO O ORÇAMENTO DO ÚLTIMO ANO (2007) DA REITORIA ANTERIOR

Em 2015, as despesas estimadas com pessoal são de **R\$ 1.251.049.075,23**. Isto equivale a **2,02** vezes a **todo o orçamento da UERJ** do último ano da Reitoria anterior.

Somente em 2015 o gasto com pessoal significa **94,5%** de todo o gasto com pessoal dos quatro anos somados da Reitoria anterior.

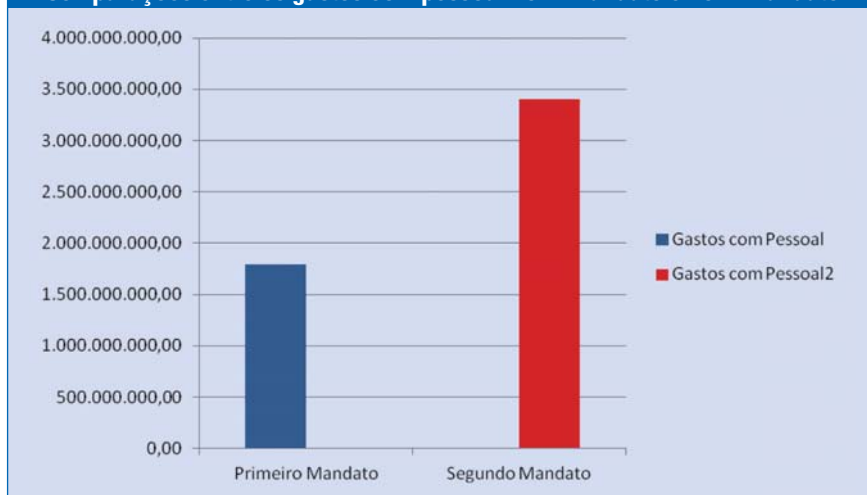
### Comparações entre o orçamento total da Reitoria anterior e os gastos de pessoal do ano de 2015



#### D) DOBRAMOS O GASTO COM PESSOAL

No segundo mandato (2012-2015) aumentamos em **99%** os gastos com pessoal em comparação com o primeiro mandato (2008-2011) em 99%. Isto significa que praticamente **dobramos** o gasto com pessoal. Em toda a história da UERJ é um fato único e inédito.

### Comparações entre os gastos com pessoal no 1º mandato e no 2º mandato



## 5. A REITORIA QUE MAIS PROMOVEU CONCURSOS EM TODA A HISTÓRIA DA UERJ

Apenas em 1983 a UERJ instituiu os concursos públicos para docentes para o provimento de cargos (nos moldes atuais). Para os técnico-administrativos, isso ocorreu somente a partir de 1988 (existiram concursos realizados nos moldes atuais antes, mas também outras e variadas formas de contratação. Somente a partir de 1988 a totalidade dos concursos para técnicos seguiu o modelo atual). Desde então, as Reitorias promoveram concursos públicos renovando ou ampliando o corpo docente e técnico de nossa Instituição.

Desde que os concursos públicos foram instituídos na UERJ, somos a Reitoria que **mais promoveu concursos públicos em toda a nossa história**.

Quando há uma determinada visão de Estado (muitas vezes hegemônica), que define uma política de desvalorização do servidor público e de sua condição estatutária, outras formas de contratação são realizadas através de fundações, organizações sociais etc.

A Reitoria da UERJ manteve uma firme posição de contratação e efetivação de servidores públicos através de concurso público. Consideramos que é desta maneira, através da composição de um quadro permanente via concursos públicos, que o órgão público cumpre melhor sua função. Demonstramos este posicionamento político na prática.

#### A) CORPO DOCENTE

A UERJ em 2015 tem o maior número de professores de toda a sua história. Em dezembro de 2015 seremos 2.930 docentes distribuídos nas Unidades Acadêmicas da Universidade.

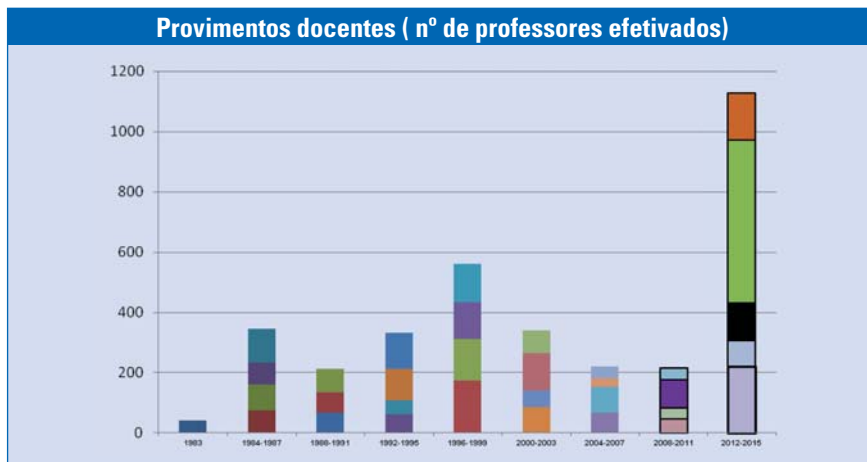
A Tabela a seguir demonstra a efetivação de docentes por ano e por período de Reitoria desde que os concursos públicos foram instituídos na UERJ em 1983. Foram 32 anos e oito Reitorias.

### Número de efetivações de docentes por ano e por período de Reitorias (1983-2015)

Ano	Efetivação de docentes
1983	42
<b>Gestão 1984/1987</b>	<b>Total: 346</b>
1984	74
1985	87
1986	73
1987	112
<b>Gestão 1988/1991</b>	<b>Total: 212</b>
1988	0
1989	68
1990	66
1991	78
<b>Gestão 1992/1995</b>	<b>Total: 333</b>
1992	62
1993	46
1994	105
1995	120
<b>Gestão 1996/1999</b>	<b>Total: 560</b>
1996	173
1997	140
1998	120
1999	127
<b>Gestão 2000/2003</b>	<b>Total: 340</b>
2000	86
2001	53
2002	125
2003	76
<b>Gestão 2004/2007</b>	<b>Total: 221</b>
2004	67
2005	86
2006	28
2007	40
<b>Gestão 2008/2011</b>	<b>Total: 216</b>
2008	47
2009	35
2010	94
2011	40
<b>Gestão 2012/2015</b>	<b>Total: 1.127</b>
2012	222
2013	85
2014	123
2015	542
2015 (Nomeações Previstas)	155

Fonte: SRH/UERJ

O gráfico seguinte permite visualizar de maneira mais clara como foi o provimento (efetivação) de docentes por ano e por período de Reitoria, desde que os concursos públicos foram instituídos na UERJ em 1983.



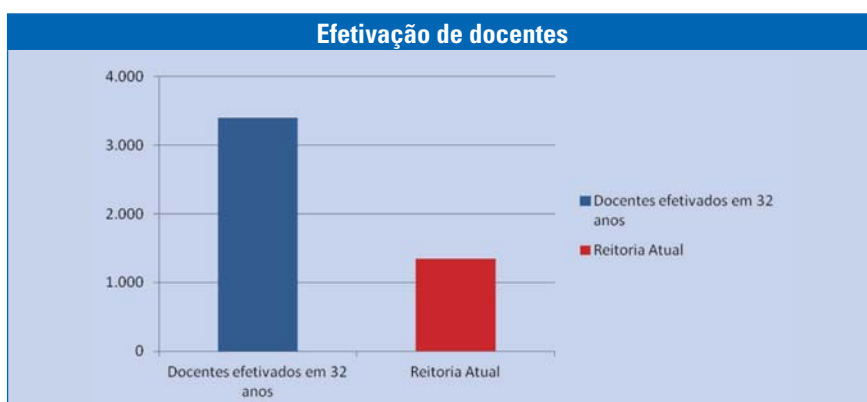
Fonte: SRH/UERJ

A tabela a seguir demonstra os totais de provimentos (efetivações) de docentes por Reitoria.

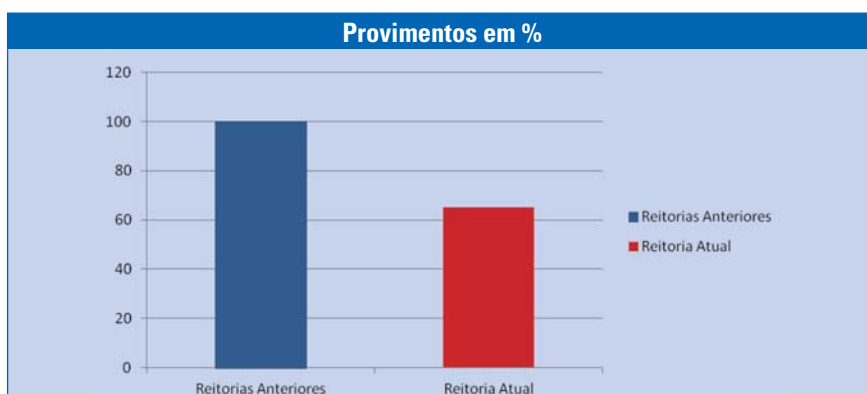
Total de provimentos de docentes por Reitoria	
Reitoria	Provimentos (Efetivações)
1983	42
1984-1987	346
1988-1991	212
1992-1995	333
1996-1999	560
2000-2003	340
2004-2007	221
2008-2011	216
2012-2015	1.127

Estes dados nos permitem afirmar alguns aspectos que confirmam nossa decisão política de valorizar o corpo docente efetivo de nossa Universidade. Nossa Reitoria, nos dois mandatos, efetivou **1.343** docentes e isto significa que:

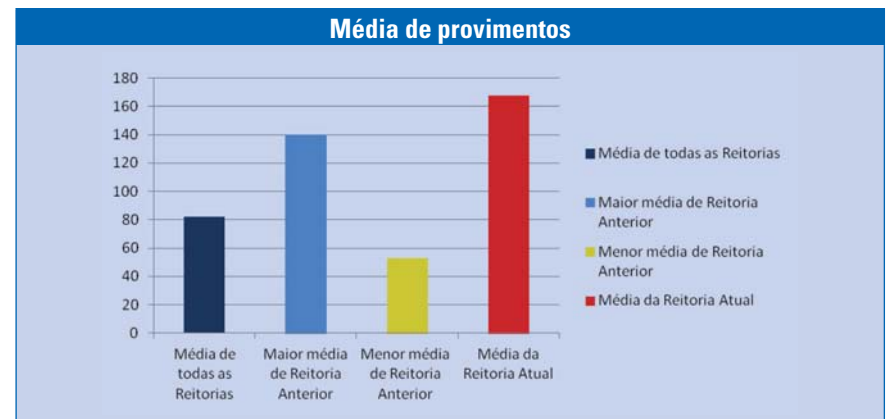
- 1) Nos últimos 32 anos foram **3.397** professores efetivados através de concurso público na UERJ. A Reitoria, nos seus dois mandatos, efetivou **40%** dos docentes em todos os 32 anos de existência de concurso público.



- 2) Durante os 25 anos antes do nosso primeiro mandato foram efetivados 2.054 professores. A Reitoria, nos seus dois mandatos, efetivou 65% de docentes de todas as Reitorias anteriores somadas.



- 3) A média de efetivação de docentes nos 25 anos de Reitorias anteriores foi de 82,16 professores por ano. Nossa Reitoria teve uma média de efetivação de **167,88** docentes por ano. A Reitoria do período 1996-1999 teve uma média de 140 docentes por ano (a maior média das Reitorias anteriores). A média de efetivação de docentes na UERJ da nossa Reitoria é a **MAIOR** de toda a história de nossa Instituição.



### O menor número de professores substitutos

No primeiro semestre de 2008 (início do primeiro mandato), a UERJ contava com a colaboração de 810 professores substitutos. No segundo semestre de 2015 a UERJ eram 64 professores substitutos



Fonte: (COPAD-DATAUERJ)

No início de 2008 a colaboração dos professores substitutos com o ensino de graduação correspondia a mais de 25% da carga horária aplicada. No final de 2015 a colaboração dos professores substitutos com o ensino de graduação é equivalente a 2% da carga horária aplicada.

**Podemos afirmar que hoje o ensino de graduação da UERJ é na totalidade (o indicador estatístico de professores substitutos no ensino atualmente é irrelevante) ofertado por professores concursados e efetivos.**

## Uma decisão política correta

*Nossa Reitoria tomou uma decisão política que mudou substancialmente a realização de concursos públicos para docentes.*

*Decidimos que as vagas de docentes geradas por afastamento definitivo (aposentadorias, mortes e exonerações) pertenciam às Unidades Acadêmicas que tiveram esses professores afastados.*

*Antes desta decisão, as vagas iam para um “fundo comum” e eram redistribuídas por toda a UERJ, o que permitia que a Unidade Acadêmica que “perdesse” o professor não tivesse sua reposição.*

*Nossa decisão impediu que vaga docente por afastamento definitivo fosse motivo para negociação política.*

## B) CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Somente a partir de 1988 os concursos para técnico-administrativos ocorreram como são realizados hoje. Até então houve concursos de técnicos que seguiam o padrão atual, mas também houve outras formas de processo seletivo (concursos internos, entrevistas para o provimento de cargos dos técnico-administrativos e outras).

A tabela seguinte, considerada a partir de 1988, demonstra o provimento (efetivação) dos cargos de técnico-administrativos por ano e por período de reitoria.

Ano	Efetivação de técnico-administrativos
<b>Gestão 1988/1991</b>	<b>Total: 493</b>
1989	17
1990	90
1991	386
<b>Gestão 1992/1995</b>	<b>Total: 1.471</b>
1992	135
1993	128
1994	600
1995	608
<b>Gestão 1996/1999</b>	<b>Total: 765</b>
1996	117
1997	254
1998	197
1999	197
<b>Gestão 2000/2003</b>	<b>Total: 389</b>
2000	18
2001	44
2002	198
2003	129
<b>Gestão 2004/2007</b>	<b>Total: 94</b>
2004	52
2005	27
2006	8
2007	7
<b>Gestão 2008/2011</b>	<b>Total: 835</b>
2008	182
2009	73
2010	172
2011	408
<b>Gestão 2012/2015</b>	<b>Total: 2.378</b>
2012	418
2013	713
2014	871
2015	253
2015 (a tomar posse até o fim do ano)	123

Fonte: SRH/UERJ

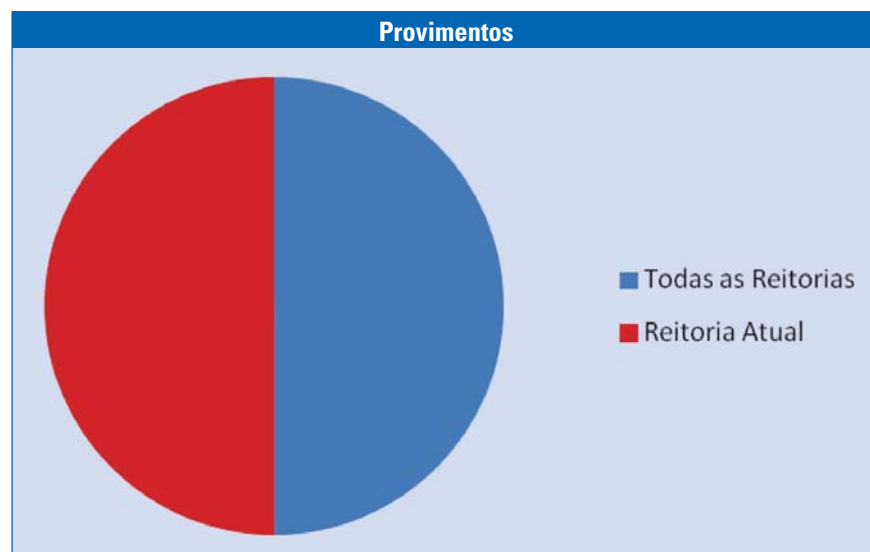
O gráfico seguinte possibilita melhor visualização sobre o número de provimentos (efetivações) de servidores técnico-administrativos por período de Reitoria.



FONTE: SRH/UERJ

A análise dos dados nos permite tecer considerações e derivar sobre suas significações. Nos dois mandatos, nossa Reitoria efetivou **3.213** servidores técnico-administrativos através de concursos públicos realizados. Aos fatos:

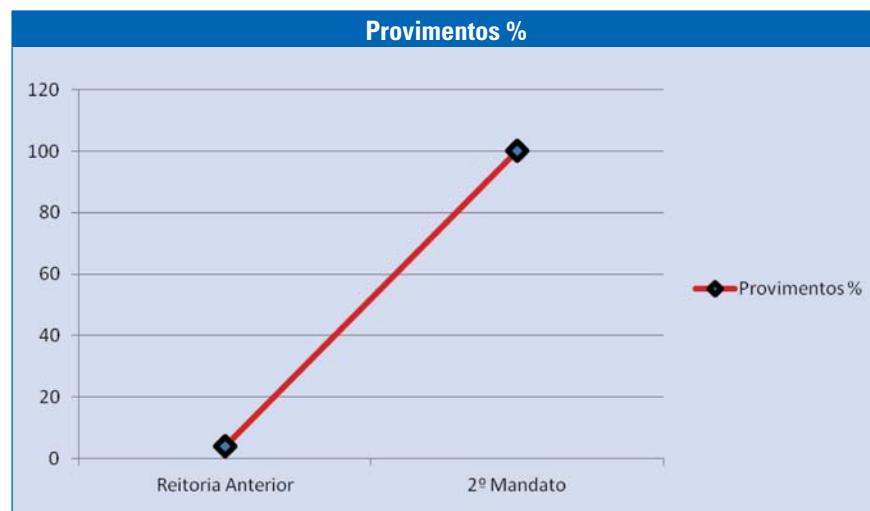
- 1) O total de efetivações de técnico-administrativos desde 1988, somando todos os provimentos realizados por todas as Reitorias, foi de **3.212** servidores. Nos dois mandatos de nossa Reitoria efetivamos **3.213** servidores técnico-administrativos via concursos públicos. Em **oito** anos efetivamos o mesmo número de técnico-administrativos que ocorreram durante os **20** anos anteriores.



Fonte: SRH/UERJ

(A Reitoria atual significa os dois mandatos somados)

- 2) O total de provimentos (efetivações) da Reitoria anterior (2004-2007) foi de **3,95%** do total de provimentos (efetivações) do segundo mandato (2012-2015).



- 3) O período de Reitoria (1992-1995) que teve o maior número de provimentos de técnico-administrativos (1.471 efetivações) equivale a 62% do total de provimentos realizados no 2º mandato (2012-2015).

Podemos, diante dos dados, afirmar que esta também foi uma Reitoria que **mais efetivou servidores técnico-administrativos em toda a história da UERJ**.

### O menor número de contratos administrativos

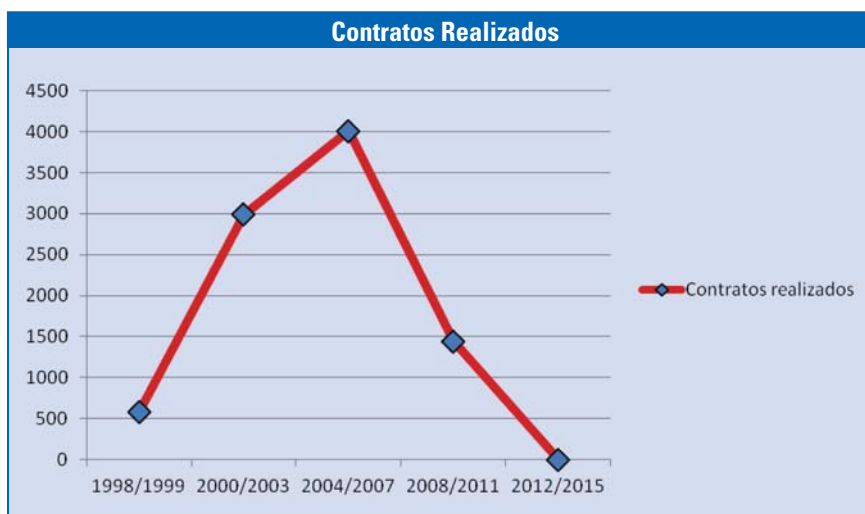
A UERJ teve a colaboração de muitos técnicos e administrativos com contrato administrativo. Entretanto esta colaboração caracterizou uma forte distorção na estruturação do corpo técnico da nossa Universidade.

A Tabela a seguir demonstra as contratações realizadas por ano e por período de Reitoria. Os dados estão relacionados ao período pós 1998, por inexistência de dados sistematizados de períodos anteriores.



Contratos realizados por ano e por período de Reitoria	
Ano	Efetivação de docentes
<b>Gestão 1996/1999</b>	
<b>Total: 575</b>	
1998	150
1999	425
<b>Gestão 2000/2003</b>	
<b>Total: 2.989</b>	
2000	534
2001	593
2002	1.088
2003	774
<b>Gestão 2004/2007</b>	
<b>Total: 4.011</b>	
2004	776
2005	1.253
2006	1.504
2007	478
<b>Gestão 2008/2011</b>	
<b>Total: 1.444</b>	
2008	537
2009	567
2010	197
2011	143
<b>Gestão 2012/2015</b>	
<b>Total: 0</b>	
2012	0
2013	0
2014	0
2015	0

O gráfico abaixo demonstra a intensa redução dos contratos administrativos de servidores técnico-administrativos na nossa Reitoria.



Fonte: SRH/UERJ

Os contratos tinham duração variada e muitos dos servidores que colaboravam com a UERJ tinham renovações contratuais por várias vezes e anos.

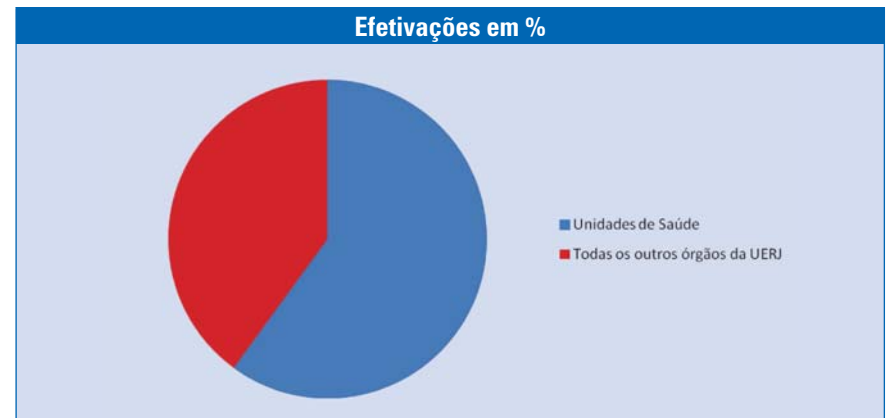
### É importante destacar

- 1) Nossa Reitoria foi a que **menos contratou** servidores sem concurso para colaborar com o funcionamento de nossa Universidade. No segundo mandato **não contratamos servidor para colaborar com a UERJ**.
- 2) Na Reitoria Anterior houve o provimento (efetivação) de **94** servidores técnico-administrativos por concurso e foram contratados **4.011** servidores sem processo seletivo público.
- 3) **PODEMOS AFIRMAR QUE NOSSA REITORIA ESTABELECEU UM PROCESSO CLARO DE SUBSTITUIÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS POR SERVIDORES EFETIVOS E CONCURSADOS.**

### C) APOIO AO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO PEDRO ERNESTO (HUPE)

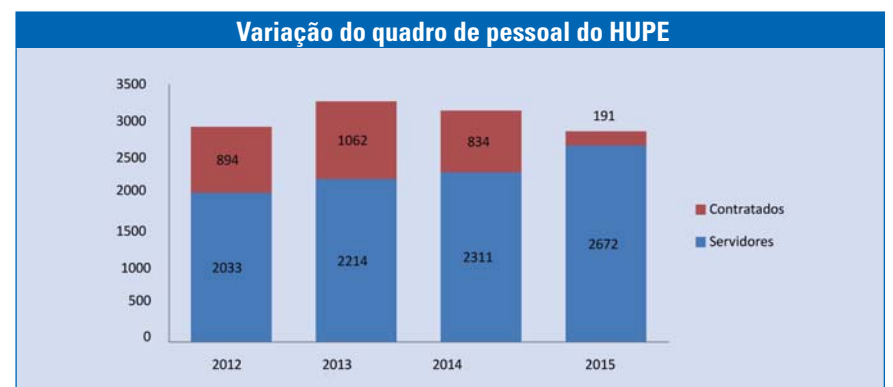
A nossa política de instaurar na UERJ um quadro permanente de servidores foi também estendida ao Hospital Universitário Pedro Ernesto, que reúne por cerca de 50% do total de servidores lotados na UERJ.

As Unidades de Saúde da UERJ receberam 60% dos servidores efetivados em toda a Universidade, demonstrando uma clara prioridade em recuperar o efetivo de técnicos através de concurso público.



Fonte: SRH/UERJ

O gráfico seguinte (2012 a 2015) demonstra a diminuição de contratos administrativos no Hospital Universitário Pedro Ernesto. Os contratos em vigor não serão renovados e serão substituídos por servidores efetivos.



Fonte: SRH/UERJ

## 6. MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DA SRH

Houve uma ação direta e consequente com a finalidade de modernizar os procedimentos administrativos da Superintendência de Recursos Humanos (SRH) para que: os mecanismos de controle e transparência, exigência de órgão público, fossem aprimorados; o atendimento aos servidores fosse eficiente e humanizado; garantir os direitos dos servidores da UERJ; permitir um ambiente de trabalho na SRH que favorecesse a atividade laboral e, por fim, assumir plenamente a gestão de pessoas da UERJ.

### A) APRIMORAMENTO DA COMUNICAÇÃO INTERNA

A melhoria dos processos nas organizações demanda aprimoramento da comunicação entre pessoas e setores. Com este objetivo foi revisto o fluxo de informações na SRH, criado novos instrumentos e intensificado o uso de meios eletrônicos (site, email, redes sociais), estreitando-se a relação entre os servidores da UERJ e a administração universitária.

- 1) **Identificação visual** – Nova logomarca que identifica as ações relacionadas à SRH.



A logomarca ressalta o aspecto humano da gestão de pessoal.

2) **Informativo #genteemfoco** – De periodicidade trimestral, objetiva divulgar à comunidade interna acontecimentos e ações relevantes e relacionadas às atividades desenvolvidas pela SRH.



3) **Site da SRH** – Revisão, organização e atualização do site atual da SRH (www.srh.uerj.br). Um novo site está em fase de elaboração.



Layout do novo site da SRH:



4) **Rede Social da SRH** – ingresso da SRH nas redes sociais



**B) REFORMAS DAS INSTALAÇÕES**

Era imperativo reformar as instalações físicas da Superintendência de Recursos Humanos. Os servidores da SRH trabalhavam em condições inadequadas e mesmo que pela qualidade técnica de nossos profissionais a atividade não sofresse descontinuidade, a ambiência era um fator de prejuízo e de desumanização. Reformamos toda a SRH a partir de um projeto com consulta aos próprios servidores.

Houve também um investimento significativo em equipamentos de informática (hardwares e softwares) e renovamos todos os equipamentos da SRH. O mobiliário novo foi adequado ergonomicamente às exigências do trabalho.





### C) SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS (SGP)

Iniciou-se o levantamento, a modelagem e o desenvolvimento de um sistema capaz de unificar as informações relativas ao planejamento de pessoal, concurso, provimento e posse de servidores. O sistema abrange todos os processos relacionados à vida funcional do servidor até a sua aposentadoria.

As primeiras etapas mapeadas foram àquelas relacionadas ao processo de provimento de servidores técnico-administrativos: a partir do resultado do concurso público, análise de documentação, exames admissionais, convocação, análise de acumulação, nomeação e posse.

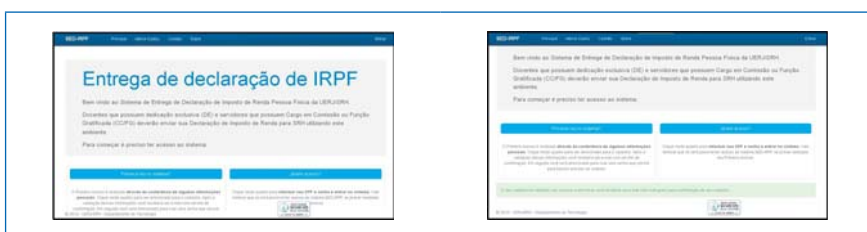
Este trabalho foi uma parceria entre SRH, DINFO, DAF e InovUERJ. Foram entregues pela DINFO, no final de 2014, os módulos iniciais do sistema que se encontram em fase de homologação e ainda há a necessidade de criação das ferramentas automatizadas para controle e gestão nos serviços da SRH.

### Solicitação On-Line (SOL)

Iniciamos o desenvolvimento no primeiro mandato (em parceria com a DINFO) do Servidor On-line (SOL), objeto de melhorias que permitirão aos servidores de qualquer Unidade o acesso direto e remoto às suas informações funcionais e a solicitação de alterações cadastrais. A implementação deste sistema busca transparência e garantia do acesso à informação quanto aos dados registrados no Sistema de Gerenciamento de Recursos Humanos (SGRH). Estamos em fase final de desenvolvimento e implementação deste sistema.

### Sistema de Entrega de Declaração de IRPF (SED-IRPF)

Totalmente desenvolvido pela equipe da SRH (DETEC), foi implementado no primeiro semestre de 2015, trazendo comodidade para o servidor que precisa apresentar a declaração anual de imposto de renda, garantindo a segurança de suas informações e otimizando o processo de trabalho na SRH. Outros fatores importantes foram a economia de papel e de espaço nos arquivos físicos, uma vez que as declarações ficam armazenadas em meio digital. Sua implementação também possibilitou alívio na estrutura de atendimento da SRH.



## Implantação do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIG-RH)

A Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG implantou para toda a administração estadual um novo sistema de gestão de recursos humanos, o SIG-RH, em agosto de 2014.

A implantação do SIG-RH gerou problemas de todas as ordens. A dificuldade principal é que quando há um sistema desenvolvido para todo o Estado do Rio de Janeiro, a UERJ, específica em sua legislação interna, tem peculiaridades de carreira e complexidade que não são contempladas.

A equipe técnica da SRH resolveu a maior parte dos problemas. As questões de ordem prática e jurídica foram encaminhadas pelo Reitor e pela Superintendente, não foram poucas e geraram reuniões consecutivas e afirmações permanentes da nossa autonomia.

### Sistema de Leitura de Cartões

Visando a otimização do processo de apuração do resultado de concurso público, foi adquirido recentemente um *software* que permite a leitura informatizada de cartões-resposta preenchidos pelos candidatos dos concursos. Foi um passo fundamental para conferir maior celeridade ao processo, abreviando o tempo de provimento de vacância ou novas vagas.

Pretende-se ampliar o seu uso para outras funções dentro da SRH, como avaliações e demais instrumentos de coleta de dados.

### D) RELAÇÕES COM O SERVIDOR

A gestão da SRH procurou estabelecer uma relação mais próxima com o servidor, aprimorando o atendimento direto, com melhorias na infraestrutura e na capacitação dos servidores responsáveis por esse contato. Foram implementadas ações de comunicação interna, com vistas a formar uma identificação visual, informar sobre as realizações da SRH e interagir com a comunidade interna e externa através de meios digitais.

### Atendimento

Para melhorar a comunicação direta com o servidor, o Serviço de Atendimento foi reorganizado fisicamente, com novos servidores efetivos que receberam treinamento especializado e aprimoramento quanto ao atendimento ao público em geral.

Média mensal de atendimentos por ano	
Ano	Nº atendimentos
2014	3.083
2015	3.774

Os processos de trabalho foram remodelados, sendo estabelecido o procedimento de agendamento para atendimento especializado quando necessária uma análise mais detalhada do pleito (cerca de 80 agendamentos/mês).

### Humanização na SRH

Aprimoramos as ações de humanização para o corpo técnico da SRH, com o objetivo de gerar um ambiente saudável de trabalho, minimizando os efeitos das tensões próprias de um setor que exige rigor, atividade contínua e resolução de conflitos.



## Visitas setoriais

Em consonância com uma visão moderna de administração de recursos humanos, que promove a aproximação com os componentes organizacionais, e visando o planejamento de pessoal, a Coordenação de Dimensionamento realiza visitas setoriais, para conhecer equipes, atividades, ambientes e projetos.

Esta ação intensifica a relação entre as partes, favorecendo as parcerias. Nas visitas, a SRH identifica novos postos de trabalho e necessidade de pessoal, mapeando os recursos humanos da UERJ para fornecer análise técnica através de relatórios detalhados que auxiliam a tomada de decisões. Na mesma oportunidade, a SRH orienta sobre os procedimentos para solicitação de pessoal, dentre outros assuntos.

Esta é uma atividade inovadora e desde sua implementação, em 2013, já foram visitados diversos setores da Universidade, detalhados a seguir.



Visitas realizadas
Arquivo Médico do HUPE
Centro de Estudo Ambientais e Desenvolvimento Sustentável (CEADS)
Centro de Tratamento de Anomalias Craniofaciais (CTAC/PPC)
Instituto de Aplicação Fernando Rodrigues da Silveira (CAp-UERJ)
Departamento Cultural (DECULT/SR3)
Departamento de Nutrição (DINUTRI/HUPE)
Divisão de Material (DMATE/DAF)
10 Unidades Acadêmicas (FAF, FCS, FEN, FFP, FAOC, ODO, FAT, ART, IESP, IGEOG)
Policlínica Piquet Carneiro (PPC)
Laboratórios da Coordenadoria de Serviços Técnicos HUPE
Unati
“Unidades fechadas” do HUPE ( como as de terapia intensiva e intermediárias)

## Avaliação de estágio probatório

A avaliação de estágio probatório é prevista na Constituição Federal (Art. 41, parágrafo 4º) e na UERJ foi normatizada pelo AEDA 020/Reitoria/2009.

Ao entrar em exercício, o servidor estará no período de avaliação e treinamento do estágio probatório que tem duração de 36 meses, durante o qual sua aptidão e desenvolvimento das atribuições inerentes ao cargo serão objeto de avaliação. O Serviço de Avaliação e Análise de Cargos (SERAV), ligado ao DESEN, é responsável pela construção e atualização dos indicadores e do instrumento de avaliação e da implementação e controle, fornecendo orientação e treinamento a avaliadores e avaliados.

A avaliação de estágio probatório dos servidores da carreira técnico-administrativa é realizada em quatro etapas: levantamento de potencial e três avaliações periódicas que deverão ser entregues ao 13º mês, 23º mês e 33º mês de efetivo exercício, conforme a data de admissão do servidor. Cada avaliação periódica é realizada através de três documentos, “Auto-Avaliação”, “Avaliação Superior” e “Avaliação Consensual”. O servidor que conseguir pontuação necessária conforme critérios estabelecidos pela SRH adquire a estabilidade no 36º mês de efetivo exercício, caso contrário deverá ser exonerado, garantidos a ampla defesa e o contraditório no processo administrativo.

Na tabela abaixo, apresentamos o quantitativo de servidores em estágio probatório a cada ano, o número de servidores considerados aptos para a aquisição da estabilidade nos referidos anos, aqueles considerados inaptos através da avaliação especial de desempenho do estágio probatório, o número de servidores exonerados através de processo administrativo por inaptidão no estágio probatório e os exonerados por inquérito administrativo por abandono de cargo.

Situação	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Servidores em estágio probatório	1444	2155	2887	2971	3766
Aptos p/estabilidade	131	263	452	342	1.188
Inaptos/ avaliação	0	4	3	2	9
Exoneração por inaptidão	0	2	3	1	6
Demissão p/ inquérito administrativo	0	0	1	0	1

O estágio probatório dura 36 meses. Os dados acima referem-se ao final deste processo e é importante ressaltar alguns aspectos:

Do total de 1.204 servidores que cumpriram o estágio probatório,

- 98,7% obtiveram a estabilidade
- 0,7% não tiveram a avaliação necessária e, com os recursos finais realizados, 0,4% das avaliações negativas foram mantidas e os servidores exonerados
- Um único servidor foi exonerado porque abandonou o emprego.

## Apoio e acompanhamento do servidor

A SRH também é responsável pelo apoio e acompanhamento do servidor visando à qualidade de vida e à preservação da saúde e da segurança no trabalho. Neste sentido, foi criado através do AEDA 064/Reitoria/2014 o Serviço de Apoio e Acompanhamento do Servidor – SERAC, que atua nos casos de assédio moral, em assuntos disciplinares, na mediação de conflitos e na mobilidade funcional dos servidores.

O Serviço presta, ainda, apoio imediato aos servidores, orientando-os nas situações adversas em que se encontram, acompanhando-os nas situações de adaptação após a resolução de conflitos e/ou de mobilidade funcional. A tabela seguinte demonstra os dados relativos ao atendimento do SERAC, estrutura única e inovadora em nossa Universidade.

Atendimento	QTDE
Assédio moral	6
Mobilidade funcional	102
Mediação de conflitos	27
Esclarecimentos gerais	20
<b>Total</b>	<b>155</b>

Base de Dados SRH, outubro de 2014 a julho de 2015

O DESSAÚDE é o departamento da SRH que tem como missão a promoção e preservação da saúde do trabalhador e a proteção das condições de segurança e do meio ambiente.

São realizados diversos tipos de atendimentos médicos: exames periódicos, exames admissionais prévios, avaliações ocupacionais, exames sobre acidentes de trabalho, perícias e readaptações funcionais. Além disso, existem os pronto-atendimentos aos participantes da comunidade UERJ, servidores e alunos.

As avaliações ocupacionais se referem aos exames admissionais e periódicos, sendo os primeiros em maior quantitativo devido à grande entrada de novos servidores. Ainda pode haver avaliações ocupacionais não planejadas, realizadas por demanda dos servidores na ocorrência de queixa relacionada à saúde ou à segurança no setor.

As perícias são realizadas no DESSAÚDE para servidores com licença médica acima de três dias de afastamento. Nas licenças acima de 120 dias, a perícia é realizada pelo estado, fora do âmbito da UERJ.

As readaptações são avaliadas pela Comissão Interdisciplinar de Readaptação Funcional (CIRF), de caráter interdisciplinar no DESSAÚDE e são inicialmente de dois a quatro anos, podendo ser renovadas. Toda readaptação deve ser publicada no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro.

Seguem os dados referentes aos atendimentos.

Atendimentos médicos				
Motivo	2012	2013	2014	2015
Periódico	43	227	51	20
Admissional	663	913	958	561
Avaliação ocupacional não planejada	-	5	5	-
Acidente de trabalho	28	31	28	5
Perícia	2.987	3.229	3.741	1.672
Readaptação	213	264	155	48
<b>Total</b>	<b>3.934</b>	<b>4.669</b>	<b>4.938</b>	<b>2.306</b>



Pronto atendimento				
Vínculo	2012	2013	2014	2015
Servidor	376	525	671	328
Sem matrícula	260	325	284	111
Aluno	57	100	101	29
<b>Total</b>	<b>693</b>	<b>950</b>	<b>1.056</b>	<b>468</b>

Base de Dados SRH, maio de 2015

Também são realizadas ações preventivas, como campanhas de vacinação, nas quais o servidor pode regularizar sua situação e tomar as vacinas no próprio DESSAÚDE. Todas as campanhas de vacinação feitas pelo estado também são estendidas ao servidor da UERJ através do DESSAÚDE.

O Programa de Acolhimento ao Tabagista, que consiste no apoio multidisciplinar (psicólogos, assistentes social, médicos e profissionais de enfermagem) também é oferecido ao servidor que deseja se livrar do hábito de fumar.

Em relação à segurança no trabalho, o DESSAÚDE também realiza levantamento das condições de trabalho na UERJ, acompanhamento e participação em atividades, manutenção dos equipamentos de combate a incêndio, acidentes de trabalho, entre outros.

## E) CAPACITAÇÃO

A capacitação na SRH tem como objetivo principal desenvolver e promover processos de aprendizagem, visando à capacitação, treinamento e desenvolvimento dos seus servidores a fim de obter maior eficiência, qualidade dos serviços, criatividade e inovação.

Para viabilizar suas ações, o Serviço de Capacitação – SECAP possui três formatos: Capacitação Interna, Capacitação Externa e Programa de Capacitação de Servidor Técnico-Administrativo (PROCASE).

Cabe ressaltar que essas ações estarão associadas, a partir de 2016, às exigências da Lei 6701/2014.

### Capacitação interna

A Capacitação interna está voltada para o atendimento da demanda oriunda do levantamento de necessidades de capacitação realizado durante o estágio probatório, bem como o atendimento da demanda espontânea (solicitações dos servidores), das exigências legais e das necessidades dos diversos setores.

Nesse formato existem: Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), Programa de Capacitação dos Agentes de Segurança Universitários (em atendimento ao AEDA 066/Reitoria/2009) e o Ambiente-se (evento de recepção aos novos servidores). As demais ações são palestras e cursos organizados de acordo com a demanda.

Capacitação interna				
Situação	2012	2013	2014	2015
Inscritos	1.484	2.176	1.704	458
Concluintes	1.087	1.706	1.423	419

Base de Dados SRH, abril de 2015

### Programa de Preparação para aposentadoria (PPA)

Auxílio aos servidores da UERJ na reflexão, planejamento e construção dessa nova etapa, a partir da abordagem de diversos temas relacionados aos aspectos psicológicos e sociais, biológicos, financeiros e legislativos, possibilitando assim a ressignificação da aposentadoria pelos participantes. Podem ser formadas mais de uma turma de PPA no decorrer do ano. Seguem os dados sobre o PPA:

Programa de Preparação para Aposentadoria			
Situação	2012	2013	2014
Inscritos	25	13	23
Concluintes	14	8	13

### Ambiente-se

Tem como objetivos a recepção e a integração dos novos servidores à Instituição. Em um dia são apresentados aos novos servidores os seus direitos e deveres, as regras do estágio probatório, as informações sobre previdência complementar, a apresentação dos planos de carreira docente e técnico-administrativa e a exposição do ambiente virtual de aprendizagem destinado aos docentes. As palestras são feitas pelos servidores diretamente envolvidos nas respectivas áreas e, no caso da previdência complementar, os palestrantes são ligados ao RJPREV.

**A capacitação na SRH tem como objetivo principal desenvolver e promover processos de aprendizagem, visando o treinamento e desenvolvimento dos seus servidores a fim de obter maior eficiência, qualidade dos serviços, criatividade e inovação**

Ambiente-se				
Situação	2012	2013	2014	2015
Convocados	721	853	1.031	458
Participantes	639	803	941	419

### Programa de Capacitação Especial dos Agentes Universitários de Segurança

O Programa instituído pelo Decreto 42.122, de 16 de novembro de 2009, tem como objetivo geral aprimorar a atuação dos agentes de segurança em prol da excelência na prestação de serviços para a comunidade da UERJ, visando capacitá-los no atendimento de um modo geral e para o enfrentamento de eventuais adversidades no cotidiano do trabalho. Diversos temas foram tratados: prevenção de suicídios, prevenção e segurança contra incêndios; respeito às diferenças de opção sexual e ação contra a homofobia e segurança preventiva.

Programa de Capacitação Especial dos Agentes Universitários de Segurança		
Situação	2013	2014
Inscritos	104	106
Concluintes	85	92

Base de Dados SRH, abril de 2015 (curso em fase de inscrição 2015)

### Capacitação externa

Solicitada pelo servidor, a capacitação externa caracteriza-se por ser realizada em outra instituição, com investimento da UERJ, financeiro ou em liberação do trabalho. Tem como um dos critérios de deferimento a relação direta do cargo do servidor com o conteúdo a ser desenvolvido.

Capacitação externa				
Situação	2012	2013	2014	2015
Solicitações	60	68	57	16
Deferimentos	50	57	25	1

### PROCASE

O Programa de Capacitação de Servidor Técnico-Administrativo objetiva implementar o aperfeiçoamento e a especialização dos servidores integrantes da carreira técnico-administrativa, a partir do afastamento para capacitação nas seguintes modalidades: aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado.

PROCASE				
Situação	2012	2013	2014	2015
Solicitações	11	14	16	7
Deferimentos	11	14	13	5

Base de dados SRH, abril de 2015



## 7. RESPEITO ÀS PESSOAS E AO BEM PÚBLICO

Nossa Reitoria teve uma postura ética clara e firme no respeito às pessoas e ao bem público. Diversas medidas foram tomadas e muitas ações foram realizadas para garantir no ambiente universitário um espaço de respeito e de boa convivência. Em respeito ao bem público decidimos:

- 1) Formalizar os processos administrativos, com registro dos atos praticados, evidenciando a autoridade competente e a fundamentação legal, respeitando-se princípios básicos como legalidade, impessoalidade, transparência e formalismo, viabilizando o controle administrativo pela própria instituição e por órgãos externos. **Com isto inibimos a informalidade**, ato deletério que constitui ações cartoriais e tráficos de influência.
- 2) Emitir o Ato Executivo 47/2009 que **proíbe o nepotismo** nos contratos administrativos da UERJ. Somente a UERJ assim o fez, entre todas as Universidades brasileiras. Por conta deste Ato foram exonerados 146 pessoas que possuíam vínculos de parentesco com servidores da UERJ.
- 3) Conferir total transparência aos atos administrativos do Reitor, editados em Atos Executivos e disponíveis para o público. Inibimos decisões exclusivas em processo, ou ordens indiretas
- 4) Manter e ampliar a base de dados da UERJ à disposição pública. É importante ressaltar que a Reitoria anterior (2004-2007) deixou de publicar o mais importante documento de informação pública da UERJ, o **DataUERJ**, provocando um hiato de quatro anos. A atividade docente por professor está disponível à consulta pública no Portal UERJ, com toda a base de dados da administração universitária.
- 5) Criar mecanismo de controle necessários para o cumprimento das exigências estabelecidas pela legislação da UERJ, do estado do Rio de Janeiro e do Brasil. Um exemplo claro é a obrigação estabelecida em Ato para o professor que está em regime de dedicação exclusiva apresentar sua declaração anual de Imposto de Renda. Com este mecanismo podemos afirmar à sociedade fluminense que não há fraude na dedicação exclusiva da UERJ, pelo controle exercido e pela consciência cívica dos docentes.

Em respeito às pessoas, decidimos que:

- 1) Era um dever público reconhecer os direitos da comunidade LGBT, por isto fomos a primeira universidade do Brasil a reconhecer formalmente o nome social de travestis, transexuais e transgêneros e a conceder licença-gala para casamentos de homossexuais.
- 2) Também deveríamos reconhecer o direito de licença-gala para uniões estáveis heterossexuais ou homossexuais. Muitos são os arranjos familiares e esta decisão já se encontra em vigor.
- 3) A promoção de rigor e celeridade às denúncias de assédio, de qualquer natureza, era um dever impositivo. O assédio, de qualquer ordem, é um ato abominável e nossa Reitoria não tergiversou no combate a esta ação imoral.
- 4) Somos obrigados a criar todas as condições para a cordialidade e a boa convivência no ambiente universitário e que para tal promovemos capacitações e geramos no âmbito da administração as condições para atos de recurso, fundamentais para a boa decisão e para o bom funcionamento de nossa Universidade.
- 5) A todo instante deveríamos nos posicionar contra todo o tipo de discriminação por racismo, sexismo, homofobia, antissemitismo e qualquer outra violação de direitos humanos. Assim foi feito em declarações internas em todas as instâncias e em documentos universitários. Também fizemos declarações contínuas na mídia contra atos e posturas que ferissem quaisquer destes direitos. Sofremos profundas críticas de setores conservadores da sociedade por estas posturas. Consideramos, pela trágica história humana, que é preciso falar sempre desses temas e combater sem trégua os preconceitos e a discriminação.

## SE MUITO FOI FEITO, AINDA HÁ MUITO A FAZER

Zeferino Vaz, criador da Universidade de Campinas (UNICAMP), perguntado sobre como estruturar uma Universidade afirmou: *“Uma universidade precisava primeiro de homens, segundo de homens, terceiro de homens, depois bibliotecas, depois equipamentos e finalmente edifícios”*.

Nossa gestão da política de recursos humanos seguiu as orientações desse educador e agiu para que mulheres e homens fossem os pilares da nossa estrutura como universidade pública.

Mulheres e homens docentes que ingressaram na UERJ, em um momento de crescimento e afirmação da nossa qualidade. Mulheres e homens técnico-administrativos que, rompendo a concepção reacionária de atividade meio, vieram colaborar para o crescimento acadêmico de nossa Instituição.

Fomos a Reitoria que mais fez concursos públicos em toda a história da UERJ.

Fomos a Reitoria que reduziu de forma drástica os contratos administrativos, concedendo aos efetivados em concurso público o dever de conduzir e administrar esta Universidade.

Fomos a Reitoria que mais apoiou o Hospital Universitário Pedro Ernesto.

Modernizamos nossas práticas, reformamos o ambiente físico, equipamos e criamos as condições para o melhor atendimento da nossa função pública e dos nossos servidores.

Não vacilamos no respeito aos direitos corporativos e humanos. Promovemos servidores e respeitamos as diferenças.

No primeiro mandato adotamos como lema “Reconstruir a UERJ”. Não íamos muito bem naqueles tempos, mas invertemos a curva descendente e crescemos. Nossa UERJ foi reconstruída pela trabalho de todos - servidores, estudantes e o nosso.

No segundo mandato, quando fomos reconduzidos à Reitoria da UERJ, nosso lema foi “Responsabilidade”. Assim cumprimos, sendo responsáveis com a UERJ, conduzindo-a para outro patamar em recursos humanos.

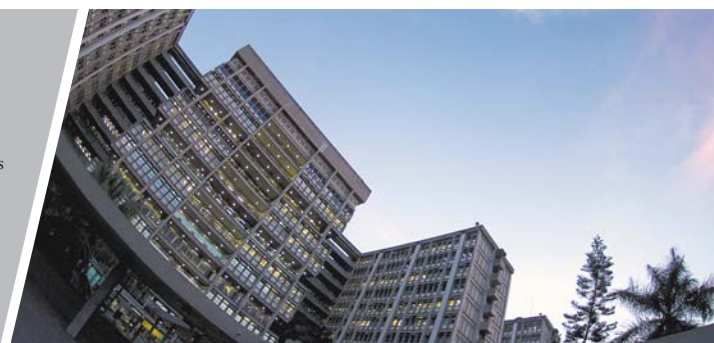
Há muito o que fazer. Uma Universidade não é uma obra pronta e acabada e está sujeita ao desígnios do tempo, das novas e antigas necessidades, e do futuro.

Estamos saindo da administração universitária após oito anos. Que a próxima Reitoria faça crescer qualitativamente nossa UERJ e melhore os indicadores que deixamos. Nosso compromisso é com a nossa Universidade. Que os homens e as mulheres efetivadas através de concurso público que hoje compõem a quase totalidade de nossa Instituição promovam ações para nosso crescimento acadêmico e institucional.

*Prof. Ricardo Vieiralves*



Reitor: Ricardo Vieiralves Vice-reitor: Paulo Roberto Volpato  
 Diretoria de Comunicação Social • Direção: Sonia Virgínia Moreira  
 Projeto gráfico e diagramação: Paula Caetano, Rafael Bezerra • Versão on-line: Renato Gomes  
 Contato: comuns@uerj.br  
 Prestando Contas 01 • Relatório de Gestão 2008-2015 • Gestão de Pessoas  
 Publicação Institucional da Universidade do Estado do Rio de Janeiro



# PRESTANDO CONTAS

## RELATÓRIO DE GESTÃO



### Gestão de Pessoas

(Cumprindo o disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal)

De 2008 a 2015 desenvolvemos uma política bem definida de recursos humanos. Nossos pressupostos se basearam em alguns eixos fundamentais: investir efetivamente no corpo técnico e docente de nossa Instituição; estabelecer marcos legais para as carreiras docente e técnico-administrativa; modernizar administrativamente a Superintendência de Recursos Humanos e todos os órgãos da UERJ que tratam de pessoal; definir estratégias claras de melhoria na relação com os componentes organizacionais e nas condições de atendimento ao servidor e de trabalho.

Em 2007, a UERJ encontrava-se em uma situação de inversão de sua estrutura de Recursos Humanos. Havia uma política de contratação de colaboradores por contrato e uma redução da efetivação através de concursos públicos de servidores.

Invertemos essa curva, que considerávamos descendente, conseguimos assegurar em Lei as normas e estruturação de nossa carreira, demos passos significativos na modernização da SRH e implementamos políticas inovadoras em Recursos Humanos na nossa Universidade.

Dois Superintendentes conduziram este processo: Sérgio Marques, enfermeiro do Hospital Universitário Pedro Ernesto e professor da Faculdade de Enfermagem, e Elaine Lúcio Pereira, advogada e procuradora da UERJ.

Estamos agora PRESTANDO CONTAS sobre o que foi realizado na área de recursos humanos nos dois mandatos da nossa Reitoria (2008-2015).

### PELA PRIMEIRA VEZ A UERJ TEM UMA LEI SOBRE A CARREIRA DOCENTE (LEI Nº 5343 de 08 de dezembro de 2008)

No dia 8 de dezembro de 2008 os docentes da UERJ obtiveram pela primeira vez na história da nossa Universidade uma Lei que regulou a carreira docente.

### OS DOCENTES DA UERJ TEM DIREITO POR LEI À DEDICAÇÃO EXCLUSIVA (LEI Nº 6328, de 02 de outubro de 2012)

Em outubro de 2012 os docentes da UERJ tiveram uma conquista histórica: a DEDICAÇÃO EXCLUSIVA.

### REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DA UERJ (LEI 6701/2014, de 11 de março de 2014)

Em 11 de março de 2014, através da Lei nº 6701, a Assembleia Legislativa aprovou a reestruturação da carreira técnica e administrativa da UERJ.

### ESTA FOI A REITORIA QUE MAIS PROMOVEU CONCURSOS EM TODA A HISTÓRIA DA UERJ



PROMOÇÕES, CAPACITAÇÕES,  
MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA.  
RESPEITO ÀS PESSOAS E AO  
BEM PÚBLICO