

- As empresas devem possibilitar oportunidades de carreiras, através do processo de aprendizado contínuo. Outra, a empresa deve ter práticas formais que melhorem a empregabilidade do funcionário dentro da empresa e fora dela;

- A segurança e confiança na gestão está relacionada com o grau de confiança que os funcionários têm na empresa e em seus líderes. Os empregados sentem-se mais seguros quando as decisões tomadas são claramente explicitadas. Quanto o maior grau de confiança maior é a satisfação do funcionário no ambiente de trabalho da organização;

- A organização voltada para seus recursos humanos reconhece, via atitude prática, o trabalho das pessoas, festeja as vitórias coletivas e individuais, tem política formal de reconhecimento, como prêmios em dinheiro, viagens, diplomas e divulgação interna de ações excepcionais, ela desperta o orgulho do funcionário em trabalhar nela e do trabalho que nela realiza;

- A comunicação nestas empresas devem ser transparente e sempre uma via de mão dupla, funcionando de baixo para cima com a mesma eficiência que de cima para baixo. Os funcionários são livres para expor suas idéias sem serem censurados. Os chefes auxiliam seus liderados com motivação para exporem seus pensamentos. Os empregados são mais realizados numa empresa onde o conceito de comunicação é real;

- A camaradagem no ambiente de trabalho diz respeito ao sentimento que as pessoas têm uma com as outras no local de trabalho. Quando o clima organizacional é real, todos sentem-se como integrante de uma grande família. Elas se ajudam, gostam uma das outras, visitam-se fora do ambiente de trabalho e realizam suas tarefas de forma contente. Nestas organizações existe um clima de amizade no ar;

- O funcionário deve sentir que a empresa o valoriza, investindo nele, apostando em seu crescimento. A companhia deve oferecer treinamento e desenvolvimento que agreguem mais valor as suas competências essenciais. Com isto, a organização tem retorno maior sobre o seu investimento e um

funcionário auto-realizado;

- A empresa deve incentivar a inovação no sistema de trabalho, permitindo mais autonomia, liberdade e flexibilidade aos seus funcionários. Esta abertura possibilita ao empregado desenvolver seu processo criativo, ajudando a empresa a alcançar suas metas de forma segura. Estas estratégias conduzem as empresas a oferecer produto de qualidade e prestar um serviço de melhor qualidade quando os consumidores estiverem em seus pontos de vendas. Somente uma comunidade empresarial transparente, ética e honesta terá condições de oferecer um local de trabalho atraente e ser lembrada e recomendada por sua clientela, no momento que as pessoas se dispõem a realizarem suas compras ●

#### Bibliografia:

- BERNARDI, Maria Amália. **Sócios no Negócio**. Revista Exame, as melhores empresas para você trabalhar. São Paulo: Abril, n° 695, 1999, p. 40-41.
- BLECHER, Nelson. **Estrelado**. Revista Exame as melhores empresas para você trabalhar. São Paulo: Abril, n° 695, 1999, p. 14-20.
- COMES, Maria Teresa. **Entenda as estrelas do guia**. Revista Exame: São Paulo: Abril, n° 695, 1999, p. 48-49.
- HUGGARD, CA. NÉ, Andrea, YOSHIMURA, Fábio. **Nem todas as melhores são iguais**. Revista Exame: as melhores empresas para você trabalhar. São Paulo: Abril, n° 695, 1999, p. 40-41.
- ACOMINO, Dalen. **Mudança de hábito**. Revista Exame: as melhores empresas para você trabalhar. São Paulo: Abril, n° 695, 1999, p. 24-25.
- SENGE, Peter M. **Como você sabe se sua organização está aprendendo?** In: WARDMAN, Kellie (coord.) criando organizações que aprendem. São Paulo: Futura, 1996, p. 171-175.

\*Tiago Carlos Rosa é professor do DECOM/UFPI. Mestre em Gestão Universitária e Doutorando em Ciências Empresariais pela Universidade del Museo Social Argentino. Linha de Pesquisa: Qualidade dos serviços nas empresas varejistas.

# PROFESSOR TIT

\*FRANCISCO HEITOR LEÃO DA ROCHA

## I. O FATO

A Universidade Federal do Piauí foi criada em novembro de 1968. Sua implantação ocorreu em 1° de março de 1971. Portanto, há 29 anos funciona como Universidade, se constituindo em pólo de crescimento e desenvolvimento para o Estado do Piauí.

Entretanto, jamais, ao longo da sua existência, a Universidade Federal realizou Concurso Público de Provas, Títulos e Defesa de Tese, para ingresso no cargo de Professor Titular.

Por conseguinte, os Professores Titulares Aposentados e na Ativa da Instituição, chegaram ao final da Carreira Docente de Ensino Superior, por outros meios, que não os previstos pela Lei n° 5.339, de 27 de novembro de 1968.

De acordo com dados fornecidos pela Diretoria de Recursos Humanos da UFPI, em decorrência de solicitação de informações formulada pela minha pessoa ao Magnífico Reitor através do Processo n° 006258/99-81, datado de 21 de junho de 1999, existem no corpo docente da Universidade quase mil professores. Destes total, 441 professores estão na classe de Adjunto e 19 na classe de Professor Titular, na ativa.

Em consonância com a Resolução CONSUN-UFPI n° 006/92, o professor que estiver na classe de Adjunto pode pleitear ingresso na classe de Professor Titular. Desta forma, aproximadamente 50% do corpo docente estão aptos a pleitear o ingresso no último nível da carreira, sendo este um dado expressivo, merecedor de atenção da ADUFPI e Administração Superior da Universidade.

O PUCRES - Plano Único de Cargos e Salários das Universidades Federais, contempla o Professor Titular como o final da carreira do Magistério de Ensino Superior. A Resolução CONSUN-UFPI n° 006/92, também afirma ser o Professor Titular o final

# ULAR: UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA

da carreira docente do Magistério Superior. Portanto, não é aceitável que o corpo docente da Universidade fique tolhido nos seus direitos, ao atingir o cargo de Professor Adjunto Nível IV.

Até os dias atuais, o que ocorre é o encerramento precoce da carreira de Professor da Universidade, ao atingir o cargo de Professor Adjunto Nível IV, sem perspectiva de ascender ao cargo de Professor Titular que seja através de Concurso Público, ou pelo reconhecimento do direito à Promoção / Progressão Funcional.

Inúmeros Professores Adjuntos Nível IV já estão há mais de quatro anos, neste último nível da carreira de Adjunto, sem perspectiva de atingir o cargo de Professor Titular, pois a Universidade Federal do Piauí não cria condições para a mudança de cargo. A tendência é o aumento do número de Professores Adjuntos, Nível IV, que ficarão estagnados na carreira.

## 2. A AÇÃO

Tendo passado 04 anos exercendo relevantes cargos no bojo do Ministério da Educação, cedi-a formalmente pela Universidade Federal do Piauí, de acordo com a Legislação vigente, retornei à atividade acadêmica no Departamento de Ciências Econômicas, no qual sou lotado e parte integrante do Centro de Ciências Humanas e Letras, da UFPI, no início de 1999.

Durante a minha estada profissional no Ministério da Educação, não raro foram as vezes em que colaborei efetivamente para o sucesso de pleitos da minha Instituição acima dos interesses pessoais.

Foram ações efetivas na Secretaria de Educação Média e Tecnológica, em que trabalhava, na qualidade de Coordenador Geral de Planejamento e Gestão, responsável pelos Planos

de Investimento e Recuperação, das Escolas Técnicas, Escolas Agrotécnicas e Centros Federais de Educação Tecnológica, bem como das Escolas Técnicas de 2º Grau vinculadas às Universidades Federais.

Assim procedi com total despreendimento, com o interesse de contribuir para o crescimento e desenvolvimento da Universidade, que, indiscutivelmente, é um pólo de desenvolvimento no Estado do Piauí.

Ao retornar à Teresina, no início de 1999, em março, dei entrada no Protocolo Geral da Universidade, em um Requerimento e Exposição de Motivos, solicitando Promoção/Progressão Funcional, da Classe Professor Adjunto IV para Professor Titular, fundamentando que a transposição ocorreria mediante Ato Administrativo, via análise do pleito do Requerente, pelos órgãos competentes da Instituição, em razão de ser este o procedimento adotado no intervalo compreendido entre a Classe Professor Auxiliar Nível I e Professor Adjunto Nível IV. Partindo do princípio de que o Professor Titular é o final da carreira de Magistério do Ensino Superior, e a Classe imediatamente Superior ao do Professor Adjunto Nível IV, nada mais coerente e natural, que o acesso possa ocorrer de acordo com os critérios de promoção existentes no Ensino Superior. É contraditório existir Concurso Público para ingresso na carreira do Ensino Superior e outro Concurso Público para ascender ao cargo de Professor Titular, final da carreira do Magistério Superior.

Este processo foi negado pela Administração Superior da Universidade, e em grau de Recurso, pelo Conselho Universitário, sem análise de mérito mas apenas com a ênfase da Lei nº 5.539, de 27 de novembro de 1968, que afirma a necessidade de Concurso Público para ingresso no cargo de

Professor Titular.

Acrescido, que a Administração Superior da Universidade, perdeu uma oportunidade ímpar de discutir o assunto, firmar posição, e defendê-la a nível de Ministério da Educação, bem como no CRUB - Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras e ANDIFIES - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior.

Quando o processo foi analisado pelo Conselho Universitário em agosto de 1999, houve a de liberação pelo Plenário da constituição de uma Comissão, a nível de CEPEX - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, para proceder o levantamento da situação dos professores da UFPI, quanto à questão do Professor Titular, como também, colher informações de outras Instituições Federais e Públicas a respeito do assunto. A Resolução do CEPEX assinada pelo Magnífico Reitor, que é o Presidente do Conselho, entrou em vigor em meados de outubro de 1999. Esta Comissão, constituída de três membros, professores, está a desenvolver os trabalhos, devendo apresentar relatório conclusivo, ao Plenário do Conselho.

Como a Administração Superior nos pareceres emitidos nos processos de meu interesse, a respeito do assunto abordado, têm enfatizado que somente mediante Concurso Público é possível o acesso ao cargo de Professor Titular, em novembro de 1999, ingressei com requerimento solicitando ao Magnífico Reitor a abertura de Concurso Público, em Economia, com área de concentração, em Economia Internacional. Mais uma vez, o pleito foi negado com base no Decreto nº 2.983, de 05 de março de 1999.

O contraditório fica claro. A UFPI nega o pleito do requerente à Promoção/Progressão Fun-

cional, afirmando que o acesso ao cargo de Professor Titular dar-se-á somente mediante Concurso Público. O requerente, então, solicita à Universidade a abertura de Concurso Público, e esta nega afirmando existir impeditivo legal. De que maneira, então, o professor poderá galgar o cargo de Professor Titular?

### 3.0 RECONHECIMENTO DO DIREITO

A proibição para a realização de Concurso Público na Administração Pública Federal caducou em 31 de dezembro de 1999. No dia 4 de janeiro de 2000, renovei solicitação ao Magnífico Reitor, quanto à abertura de Concurso Público em Economia, com área de concentração em Economia Internacional. A decisão do Reitor foi de negar provimento ao pleito, sem entrar no mérito da questão, reconhecendo que não existe mais óbice legal para a realização do Concurso Público.

Na questão do Professor Titular, há outro fato relevante merecedor de destaque. Quando solicitei, em junho de 1999, ao Magnífico Reitor, informações concernentes aos Professores Titulares da Universidade, tive acesso à informação de que na vigência da Lei nº 3.539, de 27 de novembro de 1968, vários professores ascenderam ao cargo de Professor Titular, mediante Atos Administrativos. Em outras palavras, administrativamente, através de Atos da Reitoria, professores foram promovidos a Titular. Em face desta informação, solicitei ao Magnífico Reitor, igualdade de direitos, previsto na Constituição Federal de 1988, para com os professores que passaram a Titular administrativamente. Os Atos praticados pela Administração Superior são decisivos para o reconhecimento do direito de Promoção/Progressão Funcional. A resposta recebida foi lacônica, aventando que o assunto já havia sido tratado, não merecendo nova análise.

É importante enfatizar que os nossos processos foram todos protocolados no Protocolo Geral da Universidade. São direcionados

ao Magnífico Reitor, pois assim preceitua o Regimento Geral da Universidade. Não têm a finalidade de polemizar, e sim de fazer a Administração Superior reconhecer a existência de direito, que continua sendo prejudicado, e precisa de solução.

A Universidade Federal do Piauí é uma das excessões, dentre as 54 (cinquenta e quatro) Instituições Federais de Ensino Superior, vinculadas ao Ministério da Educação, a não realizar Concurso Público, para acesso ao cargo de Professor Titular.

As Universidades Federais, nos últimos anos, estão a passar por sérios problemas. A defasagem salarial dos professores é gritante. Esta defasagem tem conduzido ao desestímulo. Portanto, a Universidade, deveria priorizar a atuação perante o corpo docente, com a adoção de alternativas, capazes de estimular os professores a continuarem se dedicando ao Ensino, à Pesquisa e à Extensão. A vertente do Professor Titular é notável, de direito, inserida dentro do Plano de Carreira do Magistério Superior, perfeitamente válida e eficaz, como estímulo aos Professores, neste momento de dificuldades.

A grande maioria das Universidades Federais e Faculdades Isoladas, com frequência, abrem concursos públicos para o acesso ao cargo de Professor Titular. Estas Universidades são cientes da necessidade de franquear ao Professor, o direito de acessar ao final da carreira do Magistério Superior. E esclareço, se existem vários processos nossos, em tramitação, a respeito do mesmo assunto, na Universidade, é porque as respostas até agora concedidas foram insatisfatórias, gerando o contraditório, salutar no contexto do Direito, enquanto Ciência. No presente momento, por exemplo, a Universidade Federal do Paraná e Universidade do Estado do Rio de Janeiro, estão com mais de dez Concursos Públicos de Professores Titulares abertos e em fase de desenvolvimento.

### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão do Professor Titular, enfalzo, diz respeito há aproximadamente 50% dos integrantes do Corpo Docente da Universidade Federal do Piauí, e não apenas a um único professor. Deveria assim, merecer toda a atenção da Administração Superior e da ADUFPI, na busca de solução para o problema.

Não deveria haver sequer necessidade de argumentação de professores a respeito do assunto, perante a Administração Superior da Universidade. Deveria ser uma decisão da própria Instituição, através dos seus Conselhos Superiores.

A grandeza da Universidade Federal do Piauí está na capacidade de captar os anseios e desejos dos seus integrantes, criando condições para o seu crescimento e desenvolvimento, através do incremento do trabalho.

O Piauí ainda é um Estado em desenvolvimento, carente de Capital e Conhecimento. Portanto, não pode prescindir de pessoal qualificado, inclusive a Universidade, cujo esvaziamento é passível de ser notado.

Não pretendo polemizar a respeito do assunto. E sim, alertar os meus colegas professores, dos nossos direitos. Continuarei lutando para o sucesso do objetivo. Pois acredito no Direito, no Respeito e na Capacidade de Divergir. Assim pensamos ●

\*FRANCISCO HENRIQUE DA RÓDIA é professor de Economia Internacional do DECON/JFPI, Mestre em Relações Internacionais e Doutorando em Integração Econômica pela Universidade de León/Espanha. Foi Diretor de Projetos do FNDE/MEC, Diretor do NDESP/MEC e Pró-Reitor de Planejamento/JFPI.