

# Construir o Futuro, **JUNTOS!**



## **Construir o Futuro, JUNTOS!**

Chegou o momento de encontrar soluções conjuntas, coesas e agregadoras, que representem de forma efetiva e real as necessidades e as aspirações do Corpo Técnico da Universidade de Coimbra. Para construir o Futuro é essencial o envolvimento e a participação de todos/as os/as trabalhadores/as – assistentes operacionais, assistentes técnicos/as, técnicos/as superiores e dirigentes – de todas as Unidades e Serviços. É com esta motivação que nasce um projeto diferente, feito de laços, de união e de convergência.

**Juntos/as, com o empenho de todos/as na construção coletiva, nestes tempos que nos são tão desafiantes, o Futuro tem de começar agora!**

Considerando que as Pessoas são e devem ser sempre o ativo mais importante da estratégia da UC, o projeto Construir o Futuro, Juntos! – que concorre aos atos eleitorais para o Conselho Geral e para o Senado – apresenta um conjunto de propostas centrado nas Pessoas como ponto de partida para um trabalho que se pretende dinâmico e colaborativo ao longo de todo o mandato. Essas propostas encontram-se estruturadas em cinco eixos fundamentais:

- 1. Percurso da vida profissional dos/as trabalhadores/as**
- 2. Contacto de proximidade e comunicação**
- 3. Espírito UC**
- 4. Voz ativa na gestão da Universidade**
- 5. Cooperação interna e colaboração externa**

## 1. **PERCURSO DA VIDA PROFISSIONAL DOS/AS TRABALHADORES/AS**

### 1.1. **CONTRATAÇÃO E ESTABILIDADE**

**Definição de soluções que permitam a contratação de pessoal, por tempo indeterminado, reduzindo as lacunas de recursos humanos existentes e procurando atingir o número de pessoas necessário que permita dar uma resposta de qualidade nas mais diversas áreas, combatendo a precariedade, fortalecendo a estrutura e estabilizando o Corpo Técnico.**

A administração pública portuguesa tem vindo a sofrer profundas alterações ao longo dos últimos anos com reflexos tanto a nível da qualidade e eficácia na prestação dos serviços à comunidade e aos cidadãos como também nas condições laborais dos servidores públicos, os quais se encontram perante desafios acrescidos e de cada vez maior exigência.

Se é certo que as crises económicas e financeiras têm vindo a condicionar os orçamentos públicos – no geral, e naturalmente também os das Universidades – é igualmente verdade que as instituições – e, uma vez mais, com particular sucesso, as Universidades - têm sido capazes de se reinventar e de encontrar fontes de financiamento alternativas, produzindo mais com cada vez menos, numa equação difícil que porém não é infinita e requer um repensar sobre os seus próprios limites.

Assim, na escassez de recursos – financeiros, materiais e também humanos – as instituições de ensino superior, e a Universidade de Coimbra em particular, têm-se reinventado e conseguido manter índices de excelência muito à custa (também) da prestação exemplar da imensa maioria dos seus ativos humanos. Uma instituição de excelência como a UC deve, porém, ser reformista e vanguardista, preparando-se e ajustando o seu quadro de pessoal para que os elevados índices de produtividade e a qualidade da sua prestação de serviços se mantenha nesse patamar.

As mais recentes contratações terão certamente aliviado alguma pressão existente e respondido a algumas exigências de primeira linha em alguns serviços, mas impõe-se uma **avaliação permanente e sistemática sobre o**

**quadro de pessoal** e uma reflexão que permita avaliar com rigor e objetividade a situação e as necessidades da instituição.

A **contratação de pessoal técnico** é, no atual contexto, porventura um imperativo para responder às exigências sempre crescentes. Mas a contratação corresponde também a uma dinâmica natural em instituições cujo corpo de funcionários vai envelhecendo inevitavelmente e que por isso urge **garantir uma tranquila e eficaz “sucessão”**.

Consideramos ainda, a este propósito, que os vínculos contratuais dos funcionários da instituição devem ser sempre pautados por lógicas de **máxima estabilidade e nunca por situações de temporaneidade**, salvo casos excepcionais e com devida justificação. A existência de um **Corpo Técnico qualificado, motivado e prestador de um excelente serviço público** apenas pode ser visado com base em políticas de **efetiva valorização dos recursos**, enquadrando-se nesta filosofia a contratação de pessoas (sempre, e desejavelmente) na modalidade de contrato por tempo indeterminado.

## 1.2. CONDIÇÕES DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL

**Promoção da melhoria das condições laborais e de um acompanhamento efetivo e proactivo das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente no atual contexto.**

O contexto presente (ano de 2020), embora de absoluta excepcionalidade, convoca-nos para uma reflexão ainda mais justificada e exigente sobre as **condições de trabalho a nível de segurança, de higiene e de saúde**. Num contexto desafiante – quer no plano individual como no coletivo da organização – a instituição tem dado respostas que se enquadram nas expectativas gerais. Porém, exige-se refletir sobre a forma como futuramente nos organizaremos para recuperar uma certa normalidade bem como, no futuro, perante possíveis cenários igualmente desafiantes e disruptivos, a instituição estará ou não bem preparada para responder a esses desafios.

Para além do investimento na saúde física – da **prevenção à promoção de estilos de vida saudáveis** –, é cada vez mais reconhecida a importância da **saúde mental** enquanto elemento estruturante do bem-estar das pessoas e, conseqüentemente, das organizações. No cenário presente

de **reorganização das práticas laborais**, recordando a implementação de forma imprevista de um quadro generalizado de trabalho a distância (conceito que não coincide necessariamente com o de teletrabalho), urge agora promover uma efetiva reflexão sobre a sua lógica, viabilidade e sobre os aspetos positivos e negativos registados nessa recente experiência – registada porém num contexto de absoluta excecionalidade. O **trabalho à distância ou o teletrabalho** (bem como demais formas flexíveis de organização do trabalho) convocam-nos para uma reflexão antecipada sobre futuras exigências e a forma como a instituição responderá adequadamente a esses desafios.

Inserir-se também nesta reflexão – de forma acrescida até no atual contexto já referido - a **conciliação entre a vida profissional e pessoal / familiar**. É essencial criar condições para que este equilíbrio seja uma realidade, contribuindo para a melhoria do bem-estar dos/as trabalhadores/as e, conseqüentemente, para o aumento da produtividade e para a retenção de talento.

Num outro plano, importa também dar prioridade à **melhoria das instalações e das condições materiais**. O privilégio de fazer parte de uma instituição muito valiosa e com um património inigualável que a responsabilizam como património mundial, resulta porém em condicionalismos que frequentemente impedem intervenções materiais no edificado. É necessário, por isso, encontrar formas expeditas de intervir sobre os espaços por forma a mantê-los dignos enquanto locais de trabalho, mas em consonância com os requisitos que decorrem da sua classificação patrimonial. Um espaço de características patrimoniais não deve ser incompatível com os padrões de **qualidade, conforto, bem-estar e salubridade** que se requerem e que são de direito. E a motivação das pessoas deve ser por isso também promovida através de melhores condições nos seus locais de trabalho já que aí se permanece durante tempo muito significativo.

Os padrões de qualidade de vida da comunidade deverão beneficiar ainda da **criação de um espaço comum**, de lazer e bem-estar, onde os/as trabalhadores/as possam partilhar vivências e desenvolver atividades extraprofissionais que enriqueçam o seu dia-a-dia.

### 1.3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Revisão do Regulamento de aplicação do SIADAP na UC e introdução de melhorias reais no processo de avaliação, com uma efetiva ligação ao desenvolvimento de competências e aos planos de formação.**

O SIADAP é um mecanismo obrigatório – e por isso inevitável – que é reconhecido pela generalidade sobretudo pelos seus aspetos mais deficitários e que origina sistematicamente nos/as trabalhadores/as sentimentos de injustiça – pessoal e/ou comparativa. Será consensual para todo o Corpo Técnico da UC que o SIADAP deverá ser **mais justo, mais desburocratizado, mais transparente e mais motivador**.

Ainda que a sua alteração esteja dependente de alteração legislativa (a nível nacional), deverá iniciar-se internamente uma **revisão do Regulamento da UC**, no sentido de **introduzir melhorias no processo interno**, envolvendo as pessoas na sua discussão. Deverá, por exemplo, ter-se em consideração a necessária diferenciação entre o trabalho realizado pelos/as trabalhadores/as das diferentes categorias em contextos diferentes, como é exemplo no trabalho realizado em contexto de laboratório e o trabalho administrativo.

Havendo sinais por parte da tutela de que poderá vir a existir uma reformulação deste sistema de avaliação – que todos anseiam – importa focar toda a atenção nas discussões que ocorrerão e refletir sobre novas soluções, influenciando, pelas vias que venham a existir, junto das instâncias superiores (a nível interno na organização, mas não só) contribuindo para soluções mais justas e equilibradas. Deveremos **promover e contribuir para uma discussão abrangente** com representantes das instituições públicas a nível nacional.

O sistema de avaliação deve permitir o **efetivo reconhecimento** de todos e de todas aqueles/as que tenham desempenhos mais elevados e que não se limite a reconhecer uns em detrimento de outros em função de quotas que têm, no essencial, uma justificação meramente orçamental e que desvirtuam o espírito de um sistema de avaliação que deveria basear-se essencialmente no mérito.

E a melhoria do processo de avaliação que defendemos tem necessariamente de incluir os seus efeitos e consequências, quer ao nível de uma efetiva ligação ao desenvolvimento de competências e aos planos de formação, quer aos impactos na valorização das pessoas e no reconhecimento do seu mérito.

#### 1.4. CARREIRA, FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

**Acompanhamento de carreira, com (re)qualificação e capacitação permanente dos/as trabalhadores/as, promovendo melhores padrões de formação interna, o contínuo reforço e adaptação de competências e o desenvolvimento pessoal e profissional.**

A Universidade promoveu, durante anos, práticas de formação profissional que resultaram, na maioria dos casos, em acréscimos de competências pessoas e profissionais e no conseqüente desenvolvimento da organização por via de recursos melhor preparados, mas também mais motivados para as suas funções. O regresso da formação no último ano foi um aspeto de enorme relevância e reconhecido por todos/as, mas ainda assim insuficiente face às necessidades e às expetativas que já existiam e, entretanto, aumentaram no decorrer das dinâmicas já realizadas. Porque as pessoas estão mais qualificadas e mais exigentes, pretende-se agora **mais e com maior alcance**.

Uma política de formação que considere as **necessidades da instituição**, mas compaginada igualmente com as expetativas e anseios dos/as seus/suas trabalhadores/as poderá alavancar o **desenvolvimento de todos/as e o aumento da autoestima, do sentido de pertença, do espírito de união e da motivação individual e das equipas na organização**.

A formação deve ter uma **regularidade permanente e deve ainda ser de carácter universal**; isto é, devem-se garantir efetivas oportunidades a todos/as, em particular aos funcionários afetos aos SASUC, desde logo àqueles que se encontram em funções essenciais e de primeira linha (como as cantinas ou as residências), e por isso com pouca flexibilidade a nível organizacional para lhes permitir igual acesso a essas mesmas formações durante os seus tempos de trabalho.

A construção dos planos de formação anuais da UC deve basear-se nas necessidades de desenvolvimento de competências que decorrem do processo de avaliação de desempenho e nos diagnósticos de competências (deteção de desvios entre as competências efetivas e as necessárias e/ou desejáveis), contribuindo para a **melhor capacitação de todos/as os/as trabalhadores/as no seu desempenho profissional**. Todo este processo teria ainda a ganhar com o **desenvolvimento e a implementação de um programa de acompanhamento de carreira**.

A realização de formação para todo o Corpo Técnico através de uma **grande iniciativa anual conjunta**, permitindo juntar pessoas de diversas unidades,

serviços e áreas, em ações direcionadas para todos/as mostrou ser uma aposta que merece ter continuidade.

Sendo a UC uma instituição de ensino, deve ser potenciada **a possibilidade do pessoal técnico melhorar as suas habilitações ou requalificar-se**, através da frequência de cursos conferentes de grau, ou desenvolver as suas competências, por via de cursos não conferentes de grau.

## 1.5. VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO

**Implementação de mecanismos estáveis e transversais de valorização e de reconhecimento do mérito, nomeadamente os que estejam na esfera dos órgãos de governo da UC, como o recurso à opção gestonária e a atribuição de prémios de desempenho, e reforço de outros mecanismos, como a mobilidade inter-carreiras e intercategorias.**

O quadro legal e normativo que organiza as carreiras na administração pública é, reconhecidamente, bastante limitador e pouco estimulante. A promoção dos melhores recursos, o incentivo à excelência e o reconhecimento daqueles que apresentam desempenhos mais relevantes é extremamente difícil e neste quadro tende-se a “nivelar por baixo”, quando a filosofia que deveria nortear a gestão das pessoas aponta justamente no sentido de **promover a excelência e os esforços e prestações individuais**, reconhecendo-a não apenas de uma forma simbólica mas também através de outros **mecanismos de recompensa**).

Consideramos muito importante que a instituição desenvolva e implemente **mecanismos de reconhecimento e de valorização do mérito** - no quadro legal existente, ou promovendo essa discussão junto da tutela: que possam contrariar um amorfismo e a desmotivação dos melhores recursos; que se consigam encontrar formas de desincentivar aqueles que ponderam a mobilidade ou a saída para outras organizações; que se contribua para alcançar outras perspetivas de carreira mais ajustadas às expectativas do pessoal; e que se criem incentivos à retenção de talento.

Esses mecanismos passam ainda por promover o reconhecimento do Corpo Técnico, através de **medidas de carácter simbólico, mas com impacto anímico** – por exemplo, o reconhecimento público da antiguidade na instituição (por cada 5 ou por cada 10 anos de serviço), em sessão a realizar no âmbito das comemorações do Dia da Universidade, ou a realização de eventos que fomentem o “espírito UC”.



Com a maior qualificação acadêmica e profissional do pessoal da instituição e o consequente aumento de competências e de responsabilidades, poder-se-á utilizar a **mobilidade intercarreiras e intercategorias** como instrumento de qualificação e de realocação dos recursos e como ferramenta de valorização e incentivo para todos e todas que possam e pretendam ativar essa opção. E ainda trabalhar no sentido de **potenciar a consolidação na carreira** sempre que os desempenhos se confirmem adequados e a instituição reconheça as competências dos/as trabalhadores/as nessas suas novas responsabilidades.

## 1.6. INTERNACIONALIZAÇÃO

**Dinamização e estímulo da mobilidade do Corpo Técnico, contribuindo por essa via também para a estratégia de internacionalização da UC.**

Existem mecanismos formais de realização de mobilidade de toda a comunidade acadêmica, sendo, porém, o Corpo Técnico o que menos tradição tem nessas experiências enriquecedoras de valorização pessoal e profissional. Propõe-se:

- **uma efetiva divulgação e potenciação das possibilidades de mobilidade do pessoal técnico**, numa articulação entre a Divisão de Relações Internacionais e o Serviço de Gestão de Recursos Humanos, e incluindo uma maior ligação às Unidades Orgânicas;
- **o aumento da captação de financiamento** para este efeito;
- **a promoção da avaliação das oportunidades de mobilidade e das experiências desenvolvidas por outras instituições de ensino superior**, no sentido de apreender as melhores práticas e promove-las internamente.

## 2. CONTACTO DE PROXIMIDADE E COMUNICAÇÃO

A reduzida representatividade do Corpo Técnico nos órgãos da UC não pode ser um fator redutor da nossa importância ou dissuasor da nossa participação. Todos/as deverão sentir-se efetivamente representados/as e acreditar na mais-valia da sua representação. Para tal é essencial o **contacto permanente, próximo e efetivo com toda a comunidade universitária** e a colaboração ativa da equipa com todos/as – **auscultar e informar** não apenas durante o período eleitoral, mas especialmente ao longo de todo o mandato.

Esta proximidade vai garantir um contínuo acompanhamento da realidade, das preocupações e ansiedades, dos problemas do dia-a-dia, e das necessidades e aspirações, com a **partilha e reflexão conjunta de propostas e de soluções**. Mas vamos levar este desiderato mais longe, através da **criação um grupo de reflexão e de trabalho alargado**, que laborará em conjunto com os/as eleitos/as – representantes do Corpo Técnico no Conselho Geral e no Senado –, contribuindo para um acompanhamento de proximidade, pensando a UC de forma global e visando assim uma instituição mais participada por todos/as.

Mas será necessário promover uma **melhor comunicação interna** e criar **mecanismos de comunicação mais eficazes**. Assumimos esse compromisso de **informar mais e melhor**, contribuindo desta forma para uma maior aproximação entre Corpo Técnico e os órgãos de gestão, mas também para uma maior proximidade entre o pessoal técnico de toda a Universidade – das diferentes Unidades Orgânicas e Unidades de Extensão Cultural e de Apoio à Formação, dos Serviços de Ação Social e da Reitoria e Administração – à semelhança do que era desenvolvido pelo extinto Grupo de Comunicação.

### 3. ESPÍRITO UC

“Uma vez UC, para sempre UC”. O *slogan* que é usado para simbolizar o modo como a Universidade de Coimbra marca para a vida os seus Alumni pode perfeitamente representar de igual forma o espírito da imensa restante comunidade académica da UC, incluindo os/as seus/suas trabalhadores/as, que certamente reconhecem e carregam consigo o “peso” da instituição e assumem com orgulho a pertença a uma instituição com 730 anos de história de prestígio. Pertencer a uma instituição com estas características – forte identidade, não apenas pela história longa, mas sobretudo pela enorme riqueza e simbolismo – é e tem que ser sempre motivo de orgulho; mas para tal devem ser também **promovidos mecanismos que potenciem ainda mais esse espírito de pertença** (para quem entra, para quem está e para quem sai).

O espírito de pertença à instituição deve ser promovido, não apenas nos seus aspetos simbólicos e de memória, mas também através de ações concretas. Devem ser criados **espaços e fóruns de reflexão e de troca de experiências e de informações**, mas também **momentos de convívio, de celebração coletiva e de partilha** entre os/as trabalhadores/as, fundamentais para promover as relações interpessoais e a identidade UC. Neste contexto, deveremos incluir o cuidar dos laços com os/as antigos/as trabalhadores/as, contribuindo para **preservar e valorizar o “espírito UC”**.

Propõe-se ainda, neste âmbito:

- criação de um espaço comum, de lazer e bem-estar, onde os/as trabalhadores/as possam partilhar vivências e desenvolver atividades extraprofissionais que enriqueçam o seu dia-a-dia;
- realização de uma iniciativa anual que possibilite juntar todos/as os/as trabalhadores/as do Corpo Técnico;
- concretização de atividades de *team building*, fora do contexto de trabalho;
- realização de iniciativas específicas para o Corpo Técnico no Dia da UC;
- aprofundamento da receção a novos/as trabalhadores/as, incluindo a criação de um grupo de integração e de boas-vindas, dando a conhecer a história da instituição e os seus espaços – dos históricos aos espaços de refeição;
- desenvolvimento de iniciativas que contribuam para que os/as trabalhadores/as “vistam a camisola UC”, e sejam, simultaneamente, promotores da marca “Universidade de Coimbra” e da sua visibilidade e notoriedade;
- eliminação da definição do Corpo Técnico pela negação, deixando de ser definitivamente utilizada a expressão “trabalhadores não docentes e não investigadores”;
- criação de novos benefícios para filhos/as de trabalhadores/as, como a redução do valor das propinas.

Também ser-se antigo/a funcionário/a da UC deve ser tão prestigiante e motivo de orgulho quanto o é o antigo estudante, tanto mais, que em tantos casos, se tratam de vidas vividas na instituição, ao longo de décadas, e que – não apenas por isso, mas também por isso – importa (a instituição) reconhecer e retribuir de forma altruísta e descomprometida. **Aqueles/as que alcançam o final da sua carreira profissional ao serviço da Universidade de Coimbra devem ser reconhecidos/as** pelo património que possuem, pelo valor intangível das suas memórias, das estórias que carregam, e do facto de terem sido artífices – cada qual à sua medida – de uma história projetada para um futuro que deve reconhecer o papel de todos e de todas.

#### 4. VOZ ATIVA NA GESTÃO DA UNIVERSIDADE

Os/as representantes do Corpo Técnico serão uma **voz ativa na gestão da Universidade de Coimbra**, desde logo ao nível das suas **missões** – considerando as que atualmente são consagradas no Plano Estratégico em vigor - Investigação, Ensino, Desafios Societais e Internacionalização. O pessoal técnico constitui uma peça-chave em todas elas, e assim deve ser considerado por toda a comunidade académica; participaremos com responsabilidade na tomada de todas as decisões, sempre com a consciência de que temos de contribuir para o pleno cumprimento das missões da UC.

Daremos especial atenção e contribuiremos para a adequada **gestão dos recursos**. Para além das Pessoas, que constituem o foco do projeto Construir o Futuro, Juntos!, a aposta na **Qualidade** é central. E o contributo do Corpo Técnico, no seu trabalho do dia-a-dia, é determinante: da participação ativa em projetos de modernização e de simplificação à melhoria da eficiência e eficácia de procedimentos, passando pela otimização de ferramentas de gestão. E entendemos que o pessoal técnico pode dar também um relevante contributo para a revisão dos estatutos da UC. Também ao nível do **Financiamento**, teremos sempre presente, enquanto membros nos órgãos de governo da Universidade, a preocupação com a sustentabilidade financeira, debruçando-nos desde o modelo de financiamento do ensino superior em geral à captação de financiamento competitivo na UC. E claro, não esquecemos as **Instalações**, às quais já dedicámos a nossa atenção no ponto “Condições de trabalho e qualidade de vida profissional”, e a **Comunicação**, um eixo também estruturante do nosso programa.

E porque a Sustentabilidade e a Responsabilidade Social são aspetos centrais na estratégia da Universidade, nos quais o Corpo Técnico desempenha um papel basilar e crucial, assumimos o nosso **contributo para uma gestão sustentável**, que responda às necessidades do presente sem comprometer o Futuro, com o **reforço da consciência e da ação cívica da comunidade académica**:

- assumiremos o compromisso de contribuir para o desenvolvimento de ações de sensibilização para a mudança de comportamentos de combate ao desperdício, de utilização racional de recursos, de promoção da economia circular e de promoção de um campus ambientalmente responsável;

- temos obrigação de contribuir para a concretização dos desígnios da Universidade no que respeita à formação de cidadãos, à promoção de uma cidadania esclarecida e à implementação plena de políticas de igualdade e de inclusão, que concorram para uma sociedade mais justa e socialmente mais solidária;

- e, neste âmbito, a ação social e o papel dos SASUC são estruturantes, pelo que pugnaremos pelo seu fortalecimento e pelo seu contributo efetivo para a melhoria das condições dos/as nossos/as estudantes e para a redução das desigualdades.

Finalmente, e porque todos e cada um de nós, na sua ação diária, pode – e deve – contribuir para alcançar a visão preconizada em cada um dos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Nações Unidas**, deverá fortalecer-se a sensibilização da comunidade para a sua importância.

## 5. **COOPERAÇÃO INTERNA E COLABORAÇÃO EXTERNA**

Em complemento aos pontos anteriores e como forma de facilitar a sua concretização e implementação, os elementos do projeto Construir o Futuro, Juntos! trabalharão com responsabilidade **em articulação com os restantes órgãos da Universidade**, nomeadamente com a Equipa Reitoral, e com os/as representantes dos outros corpos no Conselho Geral e no Senado.

Dada a existência de um conjunto de preocupações comuns, os/as representantes do pessoal técnico no Conselho Geral e no Senado irão também promover uma **frutuosa cooperação com a futura Comissão de Trabalhadores**.

Muitos dos nossos problemas são comuns com outras universidades e instituições de ensino superior, pelo que temos de olhar as diferentes questões

de forma global e em escala, em conjunto com outros/as representantes a nível nacional. Desta forma, propomos a **promoção de uma plataforma de reflexão e de discussão conjunta entre os/as representantes do pessoal técnico das universidades públicas portuguesas.**

É disso exemplo a revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), para além da já referida revisão do SIADAP. Queremos ter uma voz ativa nestes processos. E para além de todos os contributos que possam ser dados internamente, entendemos que o poderemos fazer também no âmbito da referida plataforma de reflexão e de discussão conjunta. Estamos certos de que, em conjunto, conseguiremos **apresentar propostas mais sólidas e contribuir para a implementação coesa de melhores soluções.**

## Queremos e estamos a Construir o Futuro, Juntos!

Reconhecemos que as Pessoas são e devem ser sempre o ativo mais importante da estratégia da UC, que todas são importantes para atingir os objetivos com sucesso e para ultrapassar os obstáculos. Para lá das ideologias ou dos pensamentos de cada um/uma, devemos ter sempre presente que Juntos/as somos UC e que Juntos/as somos mais fortes na construção de um Futuro melhor!

Construir  
o Futuro, **JUNTOS!**

