

Consolidar o Futuro, JUNTOS!

1 2



9 0

UNIVERSIDADE D
COIMBRA

LISTA C - PROGRAMA

Conselho Geral e Senado – Eleições 2024

Consolidar o Futuro, JUNTOS!

O Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (RJIES) restringe fortemente a participação do Corpo Técnico nos processos de constituição do Conselho Geral e do Senado, estando desproporcionadamente reduzida a representação desses trabalhadores. Essa manifesta falta de representatividade não reflete **a real importância do Corpo Técnico na vida diária da Universidade de Coimbra**, a quem está associado um incontestável espírito de entrega e de envolvimento institucional, numa relação proativa e responsável com todos/as quantos/as integram a Universidade.

Assim, é necessário continuar a 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. É com pessoas que o futuro se constrói, pelo que é essencial o envolvimento e a participação de todos/as os/as trabalhadores/as – assistentes operacionais, assistentes técnicos/as, técnicos/as superiores, incluindo carreiras especiais e dirigentes – de todas as Unidades Orgânicas e Serviços.

Uma Universidade de Coimbra coesa e com capacidade de intervenção, é uma Universidade de Coimbra forte!

É com esta motivação e sentido de responsabilidade que surge a presente candidatura, dando continuidade ao trabalho desenvolvido pelos/as colegas que representaram o Corpo Técnico nas últimas composições do Conselho Geral e do Senado.

**Juntos/as, com o empenho de todos/as na construção coletiva, o Futuro depende de uma UC coesa e forte.
A união faz a força, a coesão faz a diferença!**

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



**Valorização das
Pessoas**



**Voz Ativa na Gestão da
Universidade**



**Proximidade e
Comunicação**



**Cooperação Interna e
Colaboração Externa**

I. VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

A Organização Internacional do Trabalho define **trabalho digno** como o resumo das aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento. É dentro desta abordagem que estruturamos o eixo da **valorização das pessoas**, congregando-se nas seguintes dimensões:

I.1. CONTRATAÇÃO E ESTABILIDADE

Implementação de soluções que visem a contratação de pessoas através de contratos por tempo indeterminado, de forma a colmatar as necessidades da UC, combater a precariedade e aumentar a estabilidade.

Apesar dos condicionamentos dos orçamentos públicos, que são amplamente conhecidos, terem ao longo dos anos imposto restrições à contratação de pessoas na administração pública, a Universidade de Coimbra tem conseguido manter índices de excelência, muito à custa da prestação exemplar da imensa maioria dos seus ativos humanos. Ainda assim, a UC deve ajustar continuamente o seu quadro de pessoal, tendo em vista o aumento dos índices de produtividade e da qualidade da sua prestação de serviços.

Os processos de contratações desenvolvidos nos últimos anos terão certamente contribuído para mitigar diversas situações de precariedade e promover a estabilização de vínculos, bem como aliviar alguma pressão existente e ainda respondido a algumas exigências de primeira linha em alguns serviços e unidades orgânicas. Impõe-se, no entanto, uma **monitorização contínua sobre o quadro de pessoal**, de forma que seja possível avaliar as reais necessidades da instituição, e com isso tomar medidas sustentadas.

O crescimento da atividade da UC verificado nos últimos anos, as crescentes exigências impostas, e o impacto que o atual mercado de trabalho tem, exige seguramente que sejam realizadas mais **contratações ao nível do pessoal técnico**. Só assim se conseguirá, não só contrariar essas dificuldades, mas também rejuvenescer o corpo de funcionários, que inevitavelmente tem vindo a envelhecer, **garantindo assim uma “sucessão” eficaz e pacífica**.

Para além da real necessidade de mais contratações, é de igual forma importante assegurar que as mesmas sejam preferencialmente efetuadas através da **modalidade de contrato por tempo indeterminado**, garantido desta forma um **Corpo Técnico estável, motivado e prestador de um serviço público de excelência**.

O Corpo Técnico da UC motivado, qualificado e eficiente, pode assim contribuir para os atuais desafios da administração pública. Com a concretização das políticas de contratação e estabilidade, outro imperativo emerge: a necessidade de reter as Pessoas, cujas propostas abordaremos seguidamente.

I.2. CONDIÇÕES DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL

Melhorar as condições de trabalho através da implementação de medidas relacionadas com as práticas laborais, a promoção da atividade física e estilo de vida saudável, a conciliação entre a vida profissional e pessoal, e ainda com a requalificação dos espaços físicos de trabalho e lazer.

É largamente sabido que os últimos anos impuseram diversas restrições, trazendo consigo vários desafios e experiências até aqui desconhecidas, e levando as instituições a repensarem as suas **condições de trabalho a nível de segurança, de higiene e de saúde**.

No cenário presente de **reorganização das práticas laborais**, recordando a implementação de forma imprevista de um quadro disruptivo e generalizado de **trabalho à distância, ou teletrabalho**, urge promover uma efetiva implementação sobre a sua lógica, viabilidade e os aspetos positivos e negativos registados, no sentido de se poder definir um novo modelo de trabalho, onde seja possível aplicar o trabalho à distância, de forma clara, transparente e com critérios definidos, de modo a que a sua aplicação seja compreendida e aceite, contribua para a produtividade, e permita à instituição cumprir a sua missão e responder aos desafios sociais.

Reconhecendo o investimento realizado junto da comunidade académica ao nível da saúde física, recorrendo à **promoção da atividade física no local de trabalho e ao incentivo da adoção de estilos de vida saudáveis**, através do trabalho desenvolvido pelos SASUC e de iniciativas e programas como o “Desporto UC” e “*Healthy Campus UC*”, é cada vez mais premente uma abordagem integrada ao nível da **saúde**, destacando-se as consultas de medicina no trabalho e das valências em meios complementares de diagnóstico colocadas à disposição da comunidade académica. De igual forma, urge também a necessidade de implementação de medidas de promoção da **saúde mental** para que seja possível alcançar o bem-estar de cada um/a e da instituição.

Da mesma forma, e com o objetivo de melhorar o bem-estar geral e o equilíbrio emocional, e para o aumento da produtividade e retenção de talento, é necessário criar medidas que permitam aos/às trabalhadores/as atingir uma verdadeira **conciliação entre a vida profissional e pessoal / familiar**.

Um outro aspeto que é importante salvaguardar são as instalações. Apesar de existirem muitas condicionantes às intervenções materiais, derivado do facto das instalações da Universidade de Coimbra serem classificadas como Património Mundial, é crucial que se continue a proceder à **requalificação de espaços de trabalho de forma que os mesmos sejam condignos, tenham condições térmicas e iluminação adequadas** ao desempenho das funções de cada um/a, bem como a criação ou a ampliação de espaços para refeições e de convivência, **promovendo desta forma o conforto e bem-estar**. Igualmente, deverão ser asseguradas as condições de **segurança**, quer nas instalações, quer nos espaços comuns dos campus.

Importa também dar mais vida aos polos II e III, dinamizando atividades nestes espaços para a comunidade UC, bem como **promover uma maior aproximação da comunidade UC entre os diferentes polos**. Assim sendo, e tendo vista a beneficiação dos padrões de qualidade de vida da comunidade deve-se proceder à **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. CARREIRA, FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Apostar na formação contínua dos trabalhadores/as com vista ao desenvolvimento das competências e conhecimentos de cada um/a, incremento de desempenho profissional, e aumento da autoestima e satisfação pessoal.

A Universidade tem desde há vários anos **promovido práticas de formação profissional** resultando assim no incremento das competências pessoais e profissionais, levando a um consequente desenvolvimento da organização por via de recursos melhor preparados, mas também mais motivados para as suas funções. Deve-se, assim, **consolidar e aprimorar o trabalho desenvolvido até aqui, estimulando a participação de todos/as**, permitindo um permanente equilíbrio entre as necessidades da UC e as necessidades das Pessoas. **A política de formação deverá ser uma constante ao longo do ano**, adaptada às diferentes áreas laborais e, sobretudo, **universal e equitativa**, no sentido de permitir que todos os/as técnicos/as possam usufruir dela em igualdade de oportunidades. Só assim, é possível **alavancar a autoestima e satisfação pessoal, assim como a qualidade de trabalho**.

Os **programas de acompanhamento e desenvolvimento de carreira** devem ser vistos não só como instrumentos para aumentar a motivação e a satisfação de cada um/a, mas também como veículo de retenção de talento. Começando desde logo com o processo de integração e adaptação dos novos trabalhadores/as à cultura UC (*onboarding*), passando pela gestão e evolução da sua carreira, à deteção de desvios entre as competências efetivas e as necessárias e/ou desejáveis que permitam o desenvolvimento de *hard* e *softskills*, contribuindo assim para uma **melhor capacitação de todos/as os/as trabalhadores/as no seu desempenho profissional**.

A realização de formação para todo o Corpo Técnico através de uma **grande iniciativa anual conjunta**, tem permitido juntar pessoas de diversas unidades, serviços e áreas, em ações direcionadas para todos/as, e demonstrou ser uma **aposta que merece ter continuidade**.

Como instituição de ensino que é, a UC deve **possibilitar às pessoas o desenvolvimento das suas competências e melhorar as suas habilitações através da frequência nos seus cursos com uma redução significativa, ou nalguns casos com isenção, da propina**.

I.4. VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO

Criação de mecanismos justos para reconhecer e recompensar o mérito, nomeadamente o recurso à opção gestionária, prémios de desempenho e consolidação de mobilidade intercarreiras, como formas de retenção de talentos e de incentivar e valorizar os trabalhadores da administração pública

A estrutura de carreiras da administração pública, não permitem proceder ao reconhecimento efetivo dos melhores desempenhos dos/as trabalhadores/as. É assim fundamental criar, ou **colocar em prática, mecanismos que conduzam a uma justa recompensa e valorização do mérito**, permitindo assim a retenção dos melhores ativos.

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**.

Com a revisão de 2024 do SIADAP, deverá iniciar-se internamente uma **revisão do Regulamento da UC**, no sentido de **introduzir melhorarias no processo interno**, envolvendo as pessoas na sua discussão. 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/umas em detrimento de outros/as em função de quotas.

Defendemos ainda proceder-se à análise dos mecanismos disponíveis que permitam a respetiva valorização do mérito, sensibilizando os decisores políticos da UC da urgência de os colocar em prática. Assim sendo, e de forma a fazer face à imposição do sistema de quotas existente, e a mitigar o desequilíbrio na evolução das carreiras existentes, **defendemos** o recurso à **opção gestionária**, de acordo com aquilo que o enquadramento legal permitir, assim como proceder à **atribuição de prémios de desempenho**.

Esses mecanismos passam ainda por manter e melhorar os atuais mecanismos de **mobilidade intercarreiras e intercategorias**, bem como a sua **consolidação**, como um propósito para a valorização e incentivo do/a trabalhador/a, bem como promover o reconhecimento do Corpo Técnico, através de **medidas de carácter simbólico**, como 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 da atribuição de louvores por boas práticas ou soluções inovadoras com impacto expressivo que tenham sido desenvolvidas e implementadas.

I.5. INTERNACIONALIZAÇÃO

Aumentar significativamente o financiamento respeitante às mobilidades, assim como proceder à simplificação e digitalização de todo o processo de mobilidade do Corpo Técnico.

A mobilidade internacional do Corpo Técnico deve ser encarada como uma forma de aceder à formação profissional e aprendizagem. Desta forma, deverá ser reforçada a sua importância, não apenas no currículo pessoal, mas sendo igualmente tida em conta como um objetivo mensurável de valorização da estrutura institucional. Para colocar em prática o objetivo plasmado no Plano Estratégico 2023-2027 da UC (aumentar em 15% o número de mobilidades) propomos que sejam colocadas em prática as seguintes medidas:

- Sensibilizar os decisores políticos da UC para a **necessidade de aumentar significativamente o financiamento** respeitante à realização das mobilidades, através de mais atividades de captação de financiamento;
- **Simplificar e digitalizar** todo o processo de mobilidade do Corpo Técnico, desde a **divulgação dos diversos mecanismos** disponíveis até à **efetiva concretização da mobilidade**;
- **Incentivar a partilha**, junto dos colegas de trabalho, das **experiências e conhecimentos adquiridos** durante a mobilidade, no sentido que ser possível implementar melhorias no funcionamento dos serviços da UC.

2. 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 da sua participação nos diversos **órgãos e estruturas** da UC, mas também diretamente nas suas **missões**. É nossa intenção contribuir para uma universidade mais global, sustentável, ativa e inclusiva, num pleno contributo para o crescimento das áreas identificadas como eixos do plano estratégico da UC: 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**, onde já dedicámos especial relevância nos eixos anteriores, 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 tem vindo a demonstrar um relevante contributo nesta matéria, o qual procuraremos promover e reforçar a sua participação e reconhecimento.

Também ao nível do **Financiamento**, teremos sempre presente, enquanto membros nos órgãos de governo da Universidade, a preocupação com a sustentabilidade financeira deverá ser permanente. Procuraremos debruçar-nos desde o modelo de financiamento do ensino superior em geral, passando pela diversificação e captação de financiamento competitivo na UC, até à distribuição interna de recursos, sendo fundamental uma participação ativa na discussão dos instrumentos de gestão.

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.

Finalmente, 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, e, neste âmbito, a ação social, e o papel dos SASUC são estruturantes, pelo que pugnaremos por uma ação social forte na promoção do bem-estar e do bem-ser, no reforço da inclusão e na redução das desigualdades.

3. PROXIMIDADE E COMUNICAÇÃO

“Uma vez UC, para sempre UC”. O *slogan* que simboliza o modo como a Universidade de Coimbra marca para a vida os seus Alumni, mas também o espírito da imensa restante comunidade académica, incluindo os/as seus/suas trabalhadores/as, carrega a identidade e simbolismo do orgulho de pertença a uma instituição com mais de 730 anos de história de prestígio.

Este espírito de pertença à instituição deve ser promovido, não apenas nos seus aspetos simbólicos e de memória, mas também através da participação e representatividade do Corpo Técnico nos órgãos da UC. Todos/as deverão sentir-se efetivamente representados/as e acreditar na mais-valia da sua representação. Para tal, **estaremos atentos e em contacto permanente, próximo e efetivo com toda a comunidade universitária.**

Se a auscultação é um compromisso, **a criação de mecanismos de comunicação mais eficazes e a promoção de canais de participação interna**, permitirão uma participação mais ativa do coletivo, bem como uma maior proximidade, não só com 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.

De forma a garantir um contínuo acompanhamento da realidade, das preocupações e ansiedades, dos problemas do dia-a-dia, e das necessidades e aspirações, propomos **manter um grupo de reflexão e de trabalho alargado**, que procurará em conjunto com os/as eleitos/as – representantes do Corpo Técnico no Conselho Geral e no Senado –, contribuir para um acompanhamento de proximidade, pensando a UC de forma global e visando assim uma instituição mais participada por todos/as.

4. COOPERAÇÃO INTERNA E COLABORAÇÃO EXTERNA

Em complemento aos pontos anteriores e como forma de facilitar a sua concretização e implementação, os elementos do projeto Consolidar o Futuro, Juntos! trabalharão com responsabilidade **em articulação com os restantes órgãos da Universidade**, onde procuraremos cooperar na defesa das preocupações comuns do Corpo Técnico, nomeadamente com a **Equipa Reitoral**, e com os/as representantes dos outros corpos, quer no Conselho Geral e no Senado, quer ainda com a **Comissão de Trabalhadores** procurando construir pontes para os órgãos que representam, bem como com a **Casa do Pessoal** que embora represente uma parte da comunidade, tem um papel importante e agregador de vontades.

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, propomo-nos procurar estabelecer redes e **plataformas de reflexão e de discussão conjunta entre os/as representantes do pessoal técnico das universidades públicas portuguesas.**

Estar presente ativamente nas reformas que vierem a ser implementadas no governo das instituições é uma obrigação dos/as representantes dos órgãos, mas é nosso dever apresentar propostas construtivas, sempre conjugando a necessária cooperação interna e importante colaboração externa. O processo atualmente em curso de revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES) é uma oportunidade para procurarmos contribuir para uma autonomia reforçada das instituições de ensino superior, bem como para procurar reforçar o papel e os contributos no corpo técnico na participação na governação das instituições. Queremos ter uma voz ativa nestes processos. E para além da reflexão, discussão e de todos os contributos que possam ser dados internamente, entendemos que o poderemos fazer também de forma conjunta com os representantes das restantes instituições de ensino superior. Estamos certos de que, em conjunto, conseguiremos **apresentar propostas mais sólidas e contribuir para a implementação coesa de melhores soluções.**

Reconhecemos que as Pessoas são e devem ser sempre o ativo mais importante da estratégia da UC, onde todos/as somos importantes para atingir os objetivos com sucesso e para ultrapassar os obstáculos. Juntos/as somos UC, e Juntos/as somos mais fortes na construção de um Futuro melhor!

Queremos uma UC Fortalecida, e queremos Consolidar o
Futuro,

JUNTOS!

