



NÓS EXISTIMOS

# **PROGRAMA ELEITORAL**

# O Nosso Compromisso

## O nosso compromisso é com as pessoas. Com pessoas se Constrói UA!

Acreditamos que investir nas pessoas é o caminho para o futuro, um futuro de sucesso por todos desejado.

O projeto "Nós Existimos" nasceu alicerçado na crença de um projeto de representação universal, imparcial e ponderada, construído com os contributos e ideias de todos aqueles que se identificam com a universalidade de uma matriz democrática.

A Universidade como centro emanador de conhecimento e de saberes não se constrói com reduzidas ações de intervenção sobre apenas algumas das suas numerosas e variadas dimensões. Sendo um sistema dinâmico aberto, com forte interação com a sua envolvente externa, a sua ação não pode prescindir de uma visão e abordagem holísticas que norteiem os seus processos de intervenção, sabendo que as pessoas são o centro de qualquer organização e que as organizações só existem porque existem pessoas.

Uma orientação da ação centrada nas pessoas, nas suas valências, nas suas competências, conduz à necessária e desejável valorização dessas mesmas pessoas. E valorizar as pessoas é dar valor à UA. Esquecer isso, é esquecer a dimensão humana e social em que a UA desde sempre assentou a sua estratégia de afirmação: **Valorizar o potencial de cada um em prol do bem comum.**

As pessoas revêm-se na obra construída quando sentem que são parte atuante. A motivação para desempenhos elevados advém naturalmente do sentimento de "fazer parte". Porém, a desmotivação pode emergir de processos de exclusão não atempadamente acautelados e oportunamente debelados.

O contexto económico e social do país dos últimos anos foi terreno profícuo para a proliferação de situações de insatisfação. O contexto externo não foi, nem é, em consciência, o único responsável.

Uma desequilibrada política de gestão de recursos humanos, associada à inexistência de adequados instrumentos necessários à sua clara definição, implementação e

acompanhamento, tem contribuído para um sentimento de generalizada insatisfação, que se manifesta através da saída e perda de valiosos recursos, e, mais grave, por difícil recuperação, de escola construída!

A UA não pode transformar-se em centro de fuga. A UA tem de voltar a ser um polo de atração, um centro de convergência de valores no qual as pessoas se revêem e sentem que as suas expectativas são concretizadas e o seu valor reconhecido. Só assim a UA poderá ser aquilo que almeja ser e estar entre as melhores universidades portuguesas, da Europa e do Mundo.

O movimento Nós Existimos ouviu as pessoas, recolheu os seus contributos, as suas ideias, participou em ações de divulgação e de reflexão promovidas por outros movimentos. Neste processo, foi ativo e interveniente. E assim construiu o seu programa, um programa com compromissos.

## **Promover a valorização dos funcionários**

O sistema matricial da UA é reconhecido como tendo sido uma das suas grandes vantagens competitivas durante o seu processo de consolidação. O seu campus é uma imagem de marca de qualidade e de atratividade, com as suas unidades orgânicas distribuídas por edifícios próprios. Esta organização tem promovido uma cultura de adaptação em que as unidades criam e desenvolvem procedimentos e práticas que melhor se adaptam ao seu funcionamento. As unidades funcionam, assim, como entidades embrionárias de melhores práticas, embora de forma isolada, sendo necessário criar iniciativas e mecanismos que promovam a sua disseminação entre as unidades orgânicas. O risco de perda desta riqueza existe, com repercussões ao nível da eficiente e eficaz gestão de recursos.

Modelos de gestão centralista cerceiam a iniciativa e a vontade de participação. Pelo contrário, uma cultura de proximidade, de contactos periódicos com as unidades, promove as condições para uma profícua e saudável partilha de saberes. Não sendo assim, é mais valorizado quem está mais próximo dos decisores e, ou, dos centros de decisão, saindo prejudicados o mérito e toda uma cultura de meritocracia que é central a qualquer processo de valorização. Com isso, perdem os funcionários e perde a UA.

O que é bom para o exterior, também é bom para a UA. A afirmação do valor da formação e investigação da UA para o exterior deve ser a mesma para a própria UA. Se os recursos externos formados na UA são valorizados, também os recursos internos o devem ser por igual. A formação ministrada pela UA não é boa só para o exterior. É igualmente boa para si, para a sua estrutura, para as suas unidades operacionais. A formação não é um custo. É

um investimento que comprovadamente gera valor para a instituição. Importa, por isso, criar condições para que mais funcionários frequentemente iniciativas de formação e concluam estudos superiores.

### **Comprometemo-nos:**

- Intervir na promoção do diálogo entre os representantes dos funcionários e seus órgãos de gestão;
- Articular a regularização e melhoria do processo de avaliação, nomeadamente do SIADAP, não sendo admissível a continuidade da sua não aplicação e que seja instrumento gerador de injustiças;
- Contribuir para a adequação dos sistemas de informação aos procedimentos implementados na UA, ajudando no diagnóstico dos problemas e promovendo a sua correção no sentido de agilizar e clarificar processos;
- Defender a tradução dos bons resultados em compensações, no mínimo em conformidade com o legalmente estatuído;
- Exigir a elaboração e execução de planos de formação que promovam a qualificação e valorização do indivíduo, quer em contexto organizacional quer em contexto individual;
- Defender medidas e políticas que conduzam à fixação de pessoas na UA;
- Pugnar pelo cumprimento dos direitos e deveres, defendendo sempre a aplicação do princípio constitucional do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- Defender a criação, avaliação e manutenção das melhores condições de trabalho propiciadoras de um bom desempenho profissional;
- Atuar para que as recomendações do Conselho Geral para a política de Gestão de Recursos Humanos sejam efetivamente aplicadas;
- Promover o estabelecimento de sistemas de acolhimento do funcionário que facilitem a sua integração no espaço UA, o conhecimento das suas responsabilidades e direitos, a estrutura da organização, os procedimentos a seguir e os serviços existentes e disponíveis;
- Defender uma política de Gestão da Qualidade transversal a toda a atividade da UA;
- Propor a criação de uma Direção de Serviços de Recursos Humanos;

## Democratização da UA

O Conselho Geral tem uma legitimidade democrática que lhe é conferida pela eleição dos membros internos da sua comunidade por sufrágio universal. A estes compete eleger os membros externos de reconhecido mérito.

A representatividade dos funcionários não docentes e não investigadores está reduzida a 5%, o que, no caso da Universidade de Aveiro se traduz na eleição de um único elemento. Esta representatividade, como já reconhecido, é manifestamente insuficiente.

Além disso, está enraizado o sentimento de que o Conselho Geral é um órgão opaco e pouco transparente, a que se adiciona a dificuldade de obtenção de informação sobre a sua ação e tomadas de decisão.

Tudo isto, a par de uma gestão centralizada, suportada em sistemas de informação e plataformas tecnológicas várias vezes descritas como redundantes, pouco funcionais e altamente consumidoras de recursos, contribui para o défice de participação democrática e para a demissão das pessoas da sua função de contribuir e construir comunidade.

Urge encontrar um modelo de organização em que a Comunidade se reveja, criar espaços de partilha e de discussão, onde a pluralidade e liberdade de opinião sejam entendidas como valores cimeiros, e como tal respeitadas e promovidas. Uma organização viva, dinâmica e pensante deve promover o dever de dar opinião, rejeitando os silêncios ensurdecadores e os visionários autistas.

### Comprometemo-nos:

- Defender a criação de mecanismos e, ou, órgãos, nomeadamente Senado, que promovam a representatividade e criem espaços alargados de debate sobre a vida da comunidade;
- Propor o aumento do número de representantes dos funcionários Técnicos, Administrativos e de Gestão no Conselho Geral;
- Reforçar a ligação do Conselho Geral à comunidade;
- Defender a criação de Comissões Permanentes, em particular a que funcione como mecanismo de controlo da aplicação e avaliação dos resultados das decisões do Conselho Geral;

- Manter uma ligação ativa e permanente com a comunidade, privilegiando a relação com as entidades e legais representantes dos funcionários;
- Defender a criação de um Orçamento Participativo UA, conferindo-lhe dotação orçamental destinado a investimentos decididos pela comunidade;
- Manter ativos os meios de comunicação criados no âmbito do movimento Nós Existimos, atuando como suporte à ação do representante do pessoal Técnico, Administrativo e de Gestão no Conselho Geral;

## **Universidade de cultUrA**

O que nos separa dos demais é a capacidade de fazer cultura. Criar formas de expressão, que nos distingue pela diferença e nos une na diversidade. Cultura é manifestação de humanidade.

Dela sendo indissociável, a cultura promove a evolução das sociedades. Constrói herança que se perpetua nas gerações vindouras.

### **Comprometemo-nos:**

- Apoiar práticas de excelência prosseguidas pela Universidade na criação artística e promoção cultural;
- Apoiar todas as iniciativas de promoção e valorização da UA na plenitude das suas dimensões, convertendo-a em polo de atração incontornável.