

Cerimónia Solene do 733.º Aniversário da Universidade de Coimbra

Sala Grande dos Atos, 01 de março de 2023

Senhora Presidente do Conselho Geral

Magnífico Reitor da Universidade de Coimbra

Senhor General Ramalho Eanes

Senhora Presidente da Fundação Champalimaud, Doutora Leonor Beleza, vencedora do Prémio Universidade de Coimbra

Senhor Presidente da Direção Geral da Associação Académica de Coimbra

Senhor Presidente da Associação dos Antigos Estudantes da Universidade de Coimbra

Senhores Vice-Reitores e Pró-Reitor, Senhoras Vice-Reitoras e Pró-Reitora

Senhor Provedor do Estudante

Senhores Diretores e Senhoras Diretoras das Unidades Orgânicas e das Unidades de Extensão Cultural e de Apoio à Formação

Senhores e Senhoras Membros do Conselho Geral

Senhores e Senhoras Membros do Senado

Restantes autoridades académicas, civis, militares e religiosas

Demais Convidados e Convidadas,

Caros e Caras Estudantes e Alumni

Senhores e Senhoras Jornalistas

Minhas Senhoras e Meus Senhores,

E permitam-me que me dirija com um particular cumprimento aos Trabalhadores e Trabalhadoras da Universidade de Coimbra,

Caros e Caras Colegas do Corpo Docente, do Corpo Técnico e do Corpo Investigador.

Celebramos hoje mais um aniversário desta nossa Casa, a Universidade de Coimbra, e começo esta intervenção com os merecidos Parabéns! À UC e a todos e todas que no seu dia-a-dia contribuem para que, mais de sete séculos depois da sua fundação, continue a ser a *alma mater* de tantos milhares de estudantes em cada ano.

E porque hoje é um dia especial, que de quatro em quatro anos traz uma renovação cíclica a esta nossa vetusta instituição, dou também, em nome da Comissão de Trabalhadores da Universidade de Coimbra, os parabéns ao Magnífico Reitor Professor Amílcar Falcão pela sua reeleição e desejo-lhe – a si e à Equipa que o acompanha – as maiores felicidades e sucesso para o novo mandato que hoje se inicia.

Sabe – sabem todos e todas – que podem contar com a cooperação da Comissão de Trabalhadores e com a nossa intervenção democrática na vida da instituição, agindo sempre com total autonomia e independência. Seremos – como temos sido ao longo do último ano – uma voz ativa, fundamental para

fortalecer e coadjuvar a UC no cumprimento das suas missões e essencial para valorizar as Pessoas, colocando-as – e mantendo-as – no centro da atuação.

Magnífico Reitor,
Minhas senhoras e meus senhores,

Faz hoje um ano que, pela primeira vez, a Comissão de Trabalhadores usou da palavra na sessão comemorativa do Dia da Universidade. Esta intervenção, inovadora do ponto de vista protocolar, contribuiu para colocar a recém-criada Comissão no centro de atuação e dar-lhe uma merecida relevância, ao representar a voz de mais de três mil e quinhentos trabalhadores e trabalhadoras.

Estamos, também, de parabéns por este primeiro aniversário da Comissão, efeméride recentemente comemorada com a realização da primeira Assembleia Geral de Trabalhadores e Trabalhadoras da Universidade de Coimbra, no passado dia 27 de janeiro. Não tendo comparativo, por se tratar da primeira, ficámos satisfeitos com mais de cem participantes; no entanto, não podemos deixar de desejar – e tudo faremos por isso – que as próximas assembleias assistam a uma maior adesão dos três corpos: técnico, docente e investigador.

No ano de 2022, a atividade foi intensa: desde as reuniões mensais da Comissão às reuniões regulares com a Equipa Reitoral; dos 15 pareceres emitidos às múltiplas auscultações institucionais e recolhas de contributos; das respostas aos muitos pedidos de trabalhadores e trabalhadoras à campanha “Dignidade, Liberdade e Justiça para Todos”, para divulgação do canal de denúncia. No ano da instalação, tudo foi novo... mas o balanço não podia ser mais positivo: a Comissão de Trabalhadores terminou o seu primeiro ano com a sensação de dever cumprido e de ter dado sempre o seu contributo construtivo para a melhor solução. Como prometemos há um ano, não nos coibimos de apresentar propostas que deem resposta aos justos interesses e às necessárias reivindicações dos trabalhadores e das trabalhadoras da Universidade de Coimbra.

Magnífico Reitor,
Minhas senhoras e meus senhores,

Mais do que olhar para o passado, hoje queremos refletir sobre o futuro! Ou, apropriando-nos do tema deste ano da Semana Cultural, sobre o Horizonte!

Não só sobre o ano que há pouco começou, mas principalmente, no dia de hoje, sobre o que será o próximo quadriénio que agora se inicia.

No programa de ação da sua candidatura, o Magnífico Reitor menciona que *“As pessoas são o ativo mais importante de uma qualquer organização, pelo que devemos sem hesitações valorizar e cuidar da comunidade académica”*, mantendo a centralidade dada às Pessoas no Plano Estratégico do mandato anterior. A Comissão de Trabalhadores não pode estar mais de acordo! É necessário materializar este

desígnio, e dar desde já início à concretização dos objetivos programáticos incluídos no programa de ação, dos quais destacamos o rejuvenescimento dos recursos humanos, a dignificação e a revalorização da carreira docente, a valorização do corpo técnico e a criação de condições dignas para o corpo investigador.

Olhando em frente, a Comissão de Trabalhadores definiu algumas prioridades – muitas coincidentes com estes objetivos programáticos –, temos muitas preocupações e contamos dar inúmeros contributos. Uma grande parte encontra-se na esfera de ação da Universidade de Coimbra e contamos que comecem a ser implementadas já no corrente ano; outras, são da competência do Governo, mas contamos com o empenho e dedicação da UC e do Magnífico Reitor na sensibilização da tutela.

Começando pelas prioridades, é transversal a todos os corpos a necessidade de resolver situações de precariedade laboral ainda existentes e de definir soluções que permitam resolver situações de lacunas de recursos humanos, incluindo a abertura de concursos para as diversas carreiras, sempre que possível.

No que respeita ao peçoal docente, mantém-se o problema crónico do envelhecimento, transversal a todas as Unidades Orgânicas. O indispensável rejuvenescimento do corpo docente é determinante para o futuro da Universidade e para a sua sustentabilidade, e não poderá assentar no recurso à figura de docente especialmente contratado – vulgo docente convidado e convidada –, mas sim em concursos com perspetivas profissionais estáveis. Excetuam-se, naturalmente, as situações de docentes com o estatuto de verdadeiramente convidado e convidada, pelas funções desempenhadas externamente à UC e cuja experiência é essencial para fazer a ligação entre a Universidade e o exterior.

Um outro ponto que, porventura, deverá merecer a clarificação e até mesmo a atenção do legislador tem a ver com a suspensão dos contratos de docentes para exercício de determinados cargos públicos previstos na lei, nomeadamente no Estatuto da Carreira Docente Universitária. Aos efeitos disfuncionais que uma tal norma provoca na gestão do pessoal docente da UC, ao manterem o seu vínculo de origem na UC, pese embora suspenso, – e não poucas vezes por muito anos consecutivos – mantendo aberta a possibilidade de regresso à sua carreira originária, constituem um entrave à abertura de concursos para provimento de lugares de Professores Auxiliares de carreira, em unidades em que a escassez de pessoal docente em efetivo exercício de funções é manifesta. Se esta solução legal se compreende em relação a alguns dos quase trinta cargos mencionados na referida lista, e que são aqueles cuja titularidade e exercício são por natureza temporários, justificando-se a suspensão, outros serão mais difíceis de compreender – como situações de nomeação que implicam um provimento no cargo e a assunção de um vínculo permanente de serviço público sujeito a um específico estatuto –, pelo que será importante fazer essa análise, pois tal não deve servir de fundamento para recusar a abertura de novos concursos para provimento de lugares como professores auxiliares. No plano de uma futura revisão legislativa, haveria interesse em repensar a justeza e a bondade desta situação.

A publicação, em dezembro último, do novo regime de concursos internos destinados a permitir a promoção a categorias intermédias e de topo das carreiras docentes do ensino superior abriu uma janela de

oportunidade para o desenvolvimento de carreiras científicas e académicas, exigindo a mobilização das instituições. Foi o caso da Universidade de Coimbra, que desencadeou um conjunto de concursos de promoção interna, de extrema importância para a valorização deste corpo, há muito estagnada para a grande maioria. Como já o referimos, desejamos que este mecanismo de promoção possa ser uma realidade contínua, e não apenas pontual, como forma de reconhecimento do mérito.

A propósito do reconhecimento do mérito, refira-se que o quadro legal e regulamentar em matéria de alteração de posicionamento remuneratório de docentes de carreira estabelece que a progressão obrigatória pressupõe a existência da menção máxima – Excelente – na avaliação do seu desempenho durante seis anos consecutivos. Tem sido entendimento dominante que qualquer outra alteração de posicionamento remuneratório, a ter lugar, estará dependente da existência de dotação orçamental, a fixar pelo Reitor, com as limitações impostas por despacho do Governo a publicar em cada ano económico. No entanto, a ausência destes despachos – previstos no Estatuto da Carreira Docente Universitária – impede a concretização deste mecanismo alternativo de progressão remuneratória, sendo assim possível que um ou uma docente não altere o seu posicionamento remuneratório em hipótese alguma, o que põe em causa o direito à progressão na carreira, comum a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras em funções públicas, sempre garantido, mesmo que em tempos diferenciados. Urge, pois, repensar o atual quadro legal.

Quanto ao corpo técnico, no ano de 2022, a UC deu passos para a redução da precariedade laboral, com assinatura de 53 novos contratos de trabalho por tempo indeterminado. Saudamos os novos trabalhadores e as novas trabalhadoras com contrato por tempo indeterminado. Felicitamos a UC por esta medida positiva, contribuindo para a estabilidade do corpo técnico e para uma maior perspetiva profissional. No entanto, esta medida – infelizmente – não acaba com a precariedade laboral... Por isso, a Comissão de Trabalhadores apela a que seja dada continuidade a medidas como estas, de abertura de procedimentos de contratação por tempo indeterminado, necessárias para o rejuvenescimento do corpo técnico e para suprir as lacunas ainda existentes em termos de recursos humanos, que algumas unidades e serviços têm vindo a sentir, prejudicando o cumprimento da sua missão.

É o caso dos Serviços de Ação Social, cujas carências de pessoal se têm vindo a acumular, como é visível nos números constantes do Balanço Social, reporte que a Comissão de Trabalhadores analisou no âmbito das suas competências, emitindo o respetivo parecer. E transcrevemos: *“a Comissão entende que a situação apresentada em termos de recursos humanos dos SASUC levanta algumas preocupações, pela tendência decrescente do número de trabalhadores desde o ano de 2013. Em relação ao ano anterior, verificou-se em 2021 uma redução de 9 trabalhadores/as (-2,3%), e um decréscimo nos últimos oito anos de 89 trabalhadores/as (-18,9%), para um total 382 trabalhadores/as efetivos/as, apesar de estarem previstos, no mapa de pessoal, 505 postos de trabalho.”*

O procedimento de mobilidade intercarreiras e intercategorias, medida de valorização profissional e reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras que desempenham funções de carreira ou categoria superior que tem vindo a ser implementada desde 2020, abrangeu já 70 pessoas. Congratulamo-nos com a implementação desta importante medida, tal como nos congratulamos com a consolidação de 29 destas 70

situações, esperando que seja dada continuidade a este procedimento e, assim, permitindo a regularização de um maior número de situações, como forma de reconhecimento do pessoal pelas novas competências adquiridas.

Por fim, no que ao corpo técnico diz respeito, não podemos esquecer que 2023 é ano de avaliação do desempenho e dos consequentes impactos, nomeadamente alterações de posicionamento remuneratório, um dos mecanismos de valorização do corpo técnico. Não tendo ainda sido contemplada qualquer previsão para alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária ou para atribuição de prémios de desempenho, algo que estaria ao alcance da instituição e que a Comissão de Trabalhadores tem defendido, como forma de reconhecimento, de recompensa e de valorização do pessoal técnico, a UC deverá prever verbas para tal no próximo exercício orçamental.

Não estando na esfera de competências da Comissão de Trabalhadores ou da Universidade de Coimbra, urge proceder à revisão do SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública, tantas vezes anunciada pelo Governo. Não sendo previsível a eliminação da quota para a atribuição de desempenhos relevantes, é importante, pelo menos, proceder a um aumento significativo do seu valor para cima dos atuais 25%, de modo a permitir abranger um maior número de pessoas, permitindo uma progressão mais célere e contribuindo para uma legítima valorização e progressão na carreira – e contribuindo para deixar de ser visto como um mecanismo de penalização dos trabalhadores e das trabalhadoras da Administração Pública.

No caso do pessoal investigador, a precariedade e a falta de uma carreira estável continuam sem fim à vista. O problema dos investigadores e das investigadoras com contrato ao abrigo do Decreto-Lei 57/2016, de 29 de agosto – o conhecido regime dos concursos de Estímulo ao Emprego Científico –, mantém-se, sem a criação de uma solução por parte do Governo. Faltou – e continua a faltar – o envelope financeiro que permita absorver a contratação deste pessoal pelas universidades. Se nada for feito entretanto, a bomba-relógio começará a detonar a partir de 2024, dado o grande número de investigadores e investigadoras que estão a entrar agora no seu sexto e último ano de contrato. Esperamos que haja bom senso e sensibilidade por parte do Governo para definir o reforço financeiro dos orçamentos das instituições, com a colaboração das Universidades, através da abertura dos respetivos concursos para a carreira de investigação.

Os investigadores e as investigadoras com contrato a termo certo ao abrigo Decreto-Lei 57/2016 debatem-se com outro problema, relacionado com a impossibilidade de progressão de nível salarial dentro da sua própria categoria a cada renovação de contrato – mais concretamente, na renovação a partir do quarto ano e até ao sexto e último ano. Apesar de prevista no regulamento de recrutamento, contratação, prestação de serviço e avaliação de doutorados contratados a termo na Universidade de Coimbra ao abrigo do regime previsto no Decreto-Lei 57/2016 (Regulamento n.º 334/2018), esta progressão carece de um regulamento próprio para a carreira de investigação científica, que nunca foi criado, impedindo assim esta progressão, mesmo quando inteiramente suportada pela Fundação para Ciência e a Tecnologia. Para quando a criação desse regulamento próprio é a questão que se coloca.

A falta de revisão do Estatuto da Carreira de Investigação Científica – que não prevê nenhum de regime de avaliação – ou do SIADAP – de forma a ser aplicável à carreira de investigação – têm impossibilitado a alteração do posicionamento remuneratório, na categoria, dos investigadores e das investigadoras de carreira, colocando em causa um direito comum a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras em funções públicas. A UC deve ter um papel interventivo para que esta revisão seja uma realidade no curto prazo, permitindo premiar o mérito do pessoal investigador; na ausência dessa revisão – e de forma semelhante ao que já fizeram outras instituições de ensino superior – deverá a UC efetuar uma reflexão sobre a possibilidade de regular a avaliação do corpo investigador, utilizando enquadramentos legais já existentes, permitindo ultrapassar esta lacuna. Uma medida de toda a justiça!

Magnífico Reitor,
Minhas senhoras e meus senhores,

Elencadas algumas das prioridades, queremos destacar uma preocupação. Há um ano, referimos aqui que a intervenção dos serviços de medicina, de higiene e de segurança no trabalho teria – necessariamente – de ser mais pró-ativa e dinâmica. Ao longo de 2022, foram muitas as oportunidades que a Comissão de Trabalhadores teve para reiterar esta necessidade, quer em reuniões com a Equipa Reitoral, quer nos pareceres emitidos sobre os Balanços Sociais da UC e dos SASUC, em que a análise de dados referentes a higiene, segurança e saúde no trabalho nos levantou, em ambos os casos, sérias preocupações: dos atrasos nos exames de saúde à inexistência de visitas aos postos de trabalho, levantando dúvidas quanto à prevenção de riscos profissionais e à realização de estudos das condições de trabalho na Universidade de Coimbra – por exemplo, condições de ar ambiente ou de doenças dos edifícios e instalações com forma de preservar a saúde dos/as trabalhadores/as e do próprio edificado, que deve ser alvo de adequado cuidado.

Quase a terminar, destacamos ainda alguns contributos que pretendemos dar, como a apresentação de uma proposta de regulamentação específica para o teletrabalho na UC, a colaboração na definição de medidas de conciliação de vida pessoal e profissional, a apresentação de propostas no âmbito da revisão dos Estatutos da Universidade de Coimbra – em relação à qual enviamos oportunamente os nossos contributos – ou uma participação ativa na revisão do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, o famoso RJIES.

Magnífico Reitor,
Minhas senhoras e meus senhores,

Recuemos há quatro anos e à estratégia então definida: “*Valorizar e cuidar da comunidade académica, assumindo sem hesitações que as pessoas são o ativo mais importante da Universidade de Coimbra*” – esta era uma das visões. No mandato que hoje inicia, o Magnífico Reitor decidiu manter a centralidade dada às

Pessoas na sua atuação futura. Nós, trabalhadores e trabalhadoras da nossa Universidade, esperamos que se mantenham as Pessoas como “*a componente mais valiosa da estratégia*”, sendo esta implementada “*com as pessoas e para as pessoas*” e devendo ser “*ouvidas, envolvidas, valorizadas e informadas*”.

Reiteramos:

O sucesso da Universidade de Coimbra é o nosso sucesso e o nosso sucesso é o sucesso da Universidade de Coimbra: queremos uma Universidade Forte perante o exterior, Coesa internamente e Solidária para com todos e com todas!

Muito obrigado!

António Trindade

Coordenador da Comissão de Trabalhadores da Universidade de Coimbra