

Cerimónia Solene do 734.º aniversário da Universidade de Coimbra

Sala Grande dos Atos, 01 de março de 2024

Magnífico Reitor da Universidade de Coimbra

Senhora Professora Doutora Isabel Maria Marques Carreira, em representação da Senhora Presidente do Conselho Geral

Senhor Dr. Francisco Pinto Balsemão, vencedor do Prémio Universidade de Coimbra 2024

Senhor Professor Doutor Francisco Veiga, apresentante do Prémio Universidade de Coimbra 2024

Senhor Presidente da Direção Geral da Associação Académica de Coimbra

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

Senhora Provedora 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,

Como habitualmente, 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.

E porque hoje é dia de celebração, começo esta intervenção com os merecidos Parabéns a esta nossa Casa, a Universidade de Coimbra, pelos seus 734 anos. Estes Parabéns são naturalmente extensivos a todos e a todas que no seu dia-a-dia contribuem para esta longa vida!

Saúdo e parabenizo igualmente todos e todas que hoje são homenageados após cessarem a sua atividade ao serviço da UC, e que deram igualmente o seu contributo para o que é hoje a nossa Universidade, aqui incluindo os/as aposentados/as e jubilados/as, bem como os/as que recebem o título de emérito, sendo assim distinguidos/as *“pela ação e prestígio no campo académico e/ou científico, bem como pela contribuição para a projeção nacional e internacional da UC”*.

Por fim, saúdo o nosso convidado, Dr. Francisco Pinto Balsemão, galardoado com o Prémio UC 2024 – e cito, pelo *“contributo exemplar para a democracia”, “pela dedicação à causa pública e pela promoção da liberdade de imprensa”,* destacando a construção e a consolidação do regime democrático –, e que muito nos honra com a sua presença neste importante dia.

Magnífico Reitor,
Minhas senhoras e meus senhores,

No ano em que se celebra o quinquagésimo aniversário do 25 de abril, a Comissão de Trabalhadores tem oportunidade de usar da palavra, pela terceira vez, na sessão comemorativa do Dia da Universidade de Coimbra, possibilitando dar Voz a quase três mil e seiscentos trabalhadores e trabalhadoras. E lembremo-nos que o pode fazer, e livremente, porque há mais de cinco décadas houve quem desafiasse o regime, entre os quais um jovem estudante, então presidente da Associação Académica de Coimbra, que, a 17 de abril de 1969, com um simples “Peço a palavra”, contribuiu para a transição para a democracia.

E podemos ser esta Voz, porque há pouco mais de dois anos, a comunidade trabalhadora da UC nos atribuiu este mandato – mandato este que, completado um biénio de atividade em janeiro, se encontra a meio. É assim altura de avaliar o que tem sido o nosso contributo face ao que então nos propusemos fazer, destacando alguns pontos.

Antes de o fazer, é importante referir alguns dados de contexto que proporcionam informação relevante que permite identificar e compreender aspetos positivos e negativos percebidos pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, apoiando a definição e a implementação de medidas de melhoria. Refiro-me aos resultados do inquérito de avaliação da satisfação, conforto e realização dos Recursos Humanos da Universidade de Coimbra, realizado no contexto de uma ação do Plano Estratégico 2019-2023, que decorreu em maio de 2022 e cujos resultados foram conhecidos no ano que há pouco findou.

Globalmente, três quartos dos trabalhadores e das trabalhadoras da UC manifestaram-se satisfeitos ou muito satisfeitos; no entanto, a primeira conclusão relevante é que se constatam diferenças por grupo profissional: a satisfação global atinge o seu valor mais elevado no pessoal técnico, seguido muito de perto do pessoal docente, mas substancialmente mais baixa no pessoal investigador – o que será compreensível face às incertezas que afetam este grupo profissional e que têm constituído uma das principais preocupações da Comissão de Trabalhadores.

Em todos os grupos profissionais, a satisfação atinge um valor mais elevado na dimensão referente ao trabalho desenvolvido – em particular no que respeita à função desempenhada e à relação com colegas –, do que na dimensão de satisfação com a Universidade no global. Destacam-se como áreas que justificaram, globalmente, esta menor satisfação a progressão na carreira, o reconhecimento e a recompensa, a articulação entre unidades e serviços, a insuficiência de meios ou a burocracia. Podemos assim identificar um conjunto de áreas sobre as quais devemos – sempre e na medida do possível – atuar prioritariamente, o que temos procurado fazer desde o início da nossa atuação.

Ao nível das políticas de gestão, são destacadas, pela positiva, a imagem da Universidade, o relacionamento com a sociedade, as políticas de igualdade e não discriminação e a responsabilidade social. Em resposta à solicitação efetuada, foram apresentadas diversas propostas de medidas para melhorar as diversas dimensões, em particular a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, uma das prioridades da Comissão para o corrente ano.

Magnífico Reitor,

Minhas senhoras e meus senhores,

Feita esta breve contextualização, voltemos ao balanço. Passado o ano de 2022, que anteriormente designámos como o “ano da instalação” – em que, por sermos a primeira Comissão de Trabalhadores da Universidade de Coimbra, tudo foi novo –, 2023 permitiu consolidar a nossa atividade: das reuniões mensais da Comissão às reuniões regulares com a Equipa Reitoral; dos pareceres emitidos às múltiplas auscultações institucionais; das respostas aos muitos pedidos de trabalhadores e trabalhadoras a colaborações múltiplas.

A atuação e o contributo construtivo da Comissão, sempre consistentes com as nossas linhas programáticas para o quadriénio, contribuíram para alcançar importantes resultados e permitiram minorar alguns dos motivos de insatisfação anteriormente referidos. Como sempre referimos, 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. E, como tal, fechamos mais um ano com a sensação de dever cumprido.

No que respeita ao pessoal docente, destaca-se o número de concursos internos de promoção para a categoria de associado, ao abrigo da legislação que aprovou um regime de concursos internos de promoção a categorias intermédias e de topo das carreiras docentes do ensino superior - entre concursos concluídos, a decorrer e a aguardar publicação, mais de duas centenas de docentes verão a sua carreira valorizada. A estes juntam-se cerca de oito dezenas de promoções internas ao abrigo do decreto-lei de execução do Orçamento do Estado para 2019. Para além do cumprimento do normativo legal estabelecido no Estatuto da Carreira Docente Universitária, estes mecanismos de promoção representam a justa valorização do corpo docente, que para muitos se encontrava estagnada e sem expectativa de reconhecimento do mérito e dedicação.

A mobilidade intercarreiras e intercategorias do pessoal técnico tem constituído uma das preocupações centrais da Comissão de Trabalhadores ao longo destes dois anos. Na sequência dos processos de constituição e de prorrogação e consolidação dos últimos anos, apelamos ao Magnífico Reitor para que, imediatamente após as eleições legislativas, a Universidade de Coimbra retome a pressão sobre o Governo para desbloquear os 29 processos de consolidação que se encontram a aguardar despacho governamental desde abril de 2023.

E depois de um conjunto de recomendações emitidas por esta Comissão, encontra-se atualmente em curso a revisão do procedimento para a constituição e para a prorrogação e consolidação destas mobilidades, com critérios justos e abrangentes. De realçar que, neste âmbito, defendemos a eliminação da aplicação do critério financeiro, que constitui uma barreira orçamental que limita a abertura de um processo de mobilidades, com a consequente – e injusta, no nosso entendimento – aplicação de quotas e priorização de pedidos.

Por outro lado, a abertura de diversos concursos para contratação do pessoal técnico, por tempo indeterminado, nos últimos dois anos, tem contribuído decisivamente para a diminuição da precariedade na Universidade de Coimbra – o que constitui a nossa primeira linha programática para o quadriénio.

A precariedade e a falta de carreira estável do pessoal investigador têm sido, desde que iniciámos funções, a maior preocupação, como sempre temos referido. Precisamente no dia de hoje termina o prazo de candidatura à primeira

edição do concurso FCT-Tenure para cofinanciamento da contratação de até mil doutorados e doutoradas a nível nacional, exclusivamente para posições permanentes. Este programa constitui um estímulo à abertura de concursos internacionais para o ingresso nas carreiras docente e de investigação, apoiando o desenvolvimento de atividades de I&D e promovendo a crescente estabilização dos vínculos do pessoal investigador. Não resolvendo totalmente o problema do pessoal investigador contratado ao abrigo do conhecido regime de contratação de doutorados destinado a estimular o emprego científico e tecnológico, o número de contratos a que Universidade de Coimbra se candidata – próximo das duas centenas –, constitui uma janela de oportunidade para ajudar à constituição de vínculos estáveis. Mas, também como sempre referimos, trata-se de uma medida que não é acompanhada do respetivo envelope financeiro, ao ser parcialmente financiada, o que contribui para o agravamento do já crónico problema de subfinanciamento do ensino superior.

Desde que a Comissão de Trabalhadores iniciou o seu mandato, a medicina, higiene e segurança do trabalho estiveram permanentemente no topo da agenda, com inúmeros momentos em que reiterámos esta nossa preocupação, nomeadamente nos anteriores discursos aqui efetuados. Mas hoje a intervenção é de esperança, dada a retoma das consultas de medicina do trabalho a um nível que consideramos aceitável para iniciar a recuperação do atraso que se arrasta desde a pandemia COVID-19, contribuindo assim para a saúde e o bem-estar geral dos trabalhadores e das trabalhadoras da Universidade de Coimbra. Manteremos a pressão e ficamos na expectativa de podermos afirmar, dentro de um ano, que toda a comunidade trabalhadora da UC tem a sua situação atualizada. Para tal, todos e todas precisamos de contribuir, pelo que aproveitamos esta oportunidade para apelar a que, ao receberem a comunicação por email, procedam à respetiva marcação através da plataforma de autoagendamento.

Magnífico Reitor,

Minhas senhoras e meus senhores,

Será que as medidas já implementadas – algumas das quais agora destacadas – são suficientes para alterar os níveis de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras a que há pouco fizemos alusão? Estamos certos de que contribuirão, mas ainda temos muito trabalho pela frente! E isso não nos assusta... continuaremos a trabalhar, sem hesitações, para dar o nosso relevante contributo para valorizar e cuidar da comunidade académica.

Ousemos agora a nossa Voz para elencar brevemente algumas das preocupações para o corrente ano.

Mantendo-se o problema do envelhecimento, transversal a todas as Unidades Orgânicas, continua a ser indispensável o rejuvenescimento do corpo docente, determinante para o futuro da Universidade e para a sua sustentabilidade. Para tal, será crucial desencadear a abertura de concursos para ingresso na carreira docente, seja aproveitando programas cofinanciados que para tal contribuem, seja pela abertura autónoma de concursos, nomeadamente em áreas críticas.

Esperamos ainda que, de futuro, o quadro legal volte a possibilitar os mecanismos de valorização e desenvolvimento das carreiras, por via de um novo regime de concursos internos destinados a permitir a promoção do corpo docente. Não existindo, deverá a UC promover a abertura de concursos internacionais para as categorias intermédias e de topo das carreiras docentes do ensino superior, de forma regular.

Neste âmbito, é importante relembrar um ponto que destacámos precisamente há um ano: a ausência dos despachos do Governo previstos no Estatuto da Carreira Docente Universitária, estabelecendo as limitações à dotação orçamental anual a fixar para o efeito, impede a concretização de algumas progressões remuneratórias por via da avaliação de desempenho, sendo assim possível que um ou uma docente não altere o seu posicionamento remuneratório em hipótese alguma. Tal põe em causa o direito à progressão na carreira, comum a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras em funções públicas, que deveria ser sempre garantido.

Quanto ao corpo técnico, e não obstante os passos já dados para a redução da precaridade laboral, a Comissão de Trabalhadores apela a que seja dada continuidade a medidas de abertura de procedimentos de contratação por tempo indeterminado, igualmente 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.

Tendo o Governo procedido à revisão do SIADAP no último ano – revisão que poderia ter ido mais longe, em aspetos como o aumento de quotas destinadas às avaliações mais elevadas –, a sua implementação com o fecho do ciclo de avaliação 2023/2024 terá já efeitos positivos, nomeadamente decorrente da redução do número de pontos necessários para alteração do posicionamento remuneratório, o que permitirá uma maior celeridade nas progressões na carreira, com impacto no reconhecimento, na recompensa e na valorização do pessoal técnico.

Recordando o discurso do ano passado, mantém-se o problema da falta de revisão do Estatuto da Carreira de Investigação Científica e a ausência de um sistema de avaliação de desempenho em condições idênticas ao existente no ECDU, impossibilitando a alteração do posicionamento remuneratório dos investigadores e das investigadoras de carreira, colocando também neste caso em causa um direito comum a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras em funções públicas. A UC deve manter-se atenta, e caso necessário, ter um papel interventivo para que o novo estatuto, reclamado há vários anos para substituir o que vigora desde o ano de 1999, possa ser uma realidade no curto prazo. 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 regular a avaliação do corpo investigador, utilizando enquadramentos legais já existentes, permitindo ultrapassar esta lacuna.

Estabilizadas algumas das prioridades do programa da Comissão de Trabalhadores para o quadriénio, é tempo de dar atenção a outras linhas programáticas aí estabelecidas, das quais destaco:

1. A concretização da agenda do Trabalho Digno, que garanta uma verdadeira conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras da UC, sem esquecer que tal poderá implicar, entre outras coisas, reforço de recursos;
2. Ainda neste âmbito, esperamos para breve a análise da Reitoria quanto à proposta para regulamentação específica do teletrabalho na UC, oportunamente apresentada por esta Comissão;
3. Criada a sala de amamentação no Polo I, deveremos avançar para a criação de um espaço comum de lazer e bem-estar, onde os trabalhadores e as trabalhadoras possam partilhar vivências e desenvolver atividades extraprofissionais que enriqueçam o seu dia-a-dia;
4. Criado um grupo de trabalho para o efeito, apresentaremos uma proposta sobre as questões de mobilidade e de estacionamento, que afeta em particular os polos I e III, por diversos fatores como a elevada afluência de

peçoas, a inexistência de estacionamento suficiente e os problemas das linhas de transportes públicas que servem estes espaços - reduzida frequência horária, inexistência de linhas com origem em zonas periféricas da cidade e com circuitos rápidos e eficientes de acesso aos espaços da UC ou a supressão de carreiras e incumprimento de horários por parte dos SMTUC.

Acréscimo a preocupação com as alterações previstas à circulação na zona da alta, realçando, contudo, que concordamos com o princípio da eliminação de soluções de mobilidade individual privilegiando soluções de mobilidade coletiva, procurando valorizar o património histórico, arquitetónico e cultural da UC e contribuir para a redução das emissões associadas ao transporte de e para a UC.

Quase a terminar, não posso deixar de relembrar uma informação já prestada na Assembleia Geral de Trabalhadores, realizada em janeiro deste ano, aproveitando agora a V. presença: para dar resposta aos inúmeros pedidos que nos faziam chegar, nomeadamente por email, a Comissão de Trabalhadores criou um horário específico de atendimento, informação que se encontra disponibilizada na nossa página eletrónica, onde encontram igualmente o formulário para proceder ao respetivo agendamento. Queremos estar cada vez mais próximos de todos e de todas!

Magnífico Reitor,
Minhas senhoras e meus senhores,

Antes de concluir, e estando em curso um processo de revisão dos Estatutos da Universidade de Coimbra pelo Conselho Geral, queremos expressar aqui publicamente uma preocupação que expressámos em sede própria e que se encontra disponível à comunidade na página eletrónica da Comissão de Trabalhadores: a eventual reconfiguração das atuais competências do Senado, como referido na proposta que nos foi apresentada, com transição de competências entre este órgão e um potencial novo órgão, terá como consequência uma perda de representatividade dos trabalhadores e das trabalhadoras da Universidade de Coimbra – bem como do corpo estudantil – nas tomadas de decisão e uma menor diversidade de pontos de vista, o que claramente contraria o que a Comissão de Trabalhadores defende. Reiteramos que apenas órgãos representativos de todos os corpos da comunidade académica permite assegurar a coesão da universidade.

Terminamos da forma que não nos cansamos de repetir:

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