



ANFUP - Ass. Nac. Funcionários
das Universidades Portuguesas

COMUNICADO SOBRE AS CONCLUSÕES DO V ENCONTRO DE CONSELHEIROS NÃO DOCENTES E NÃO INVESTIGADORES DOS CONSELHOS GERAIS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS

1

Data de realização: 12 de Outubro de 2018

Local de Realização: Universidade de Lisboa

Organização: ANFUP - Associação Nacional dos Funcionários das Universidades Portuguesas em parceria com a instituição anfitriã

Conselheiros e ex-Conselheiros presentes: constantes da folha de presenças em anexo.

Programa: Em anexo

Conclusões:

- O formato e o ambiente em que decorrem estes encontros contribuem para o bom relacionamento institucional e promovem a cooperação entre os conselheiros e ex-conselheiros, potenciam a reflexão interna, a recolha de informação, a aquisição de conhecimento e a troca de experiências. Devem continuar.

Reflexão sobre a Universidade

- A alteração profunda nas qualificações dos funcionários dirigentes, técnicos, administrativos e operacionais coloca desafios e obstáculos em relação à sustentabilidade e manutenção destes recursos na Universidade, devendo seguir-se as boas práticas de gestão de recursos humanos das Instituições de Ensino Superior (IES) do Norte da Europa.
- As medidas de regularização dos precários, redução das propinas, sendo essenciais para a reposição de direitos e para a liberdade no acesso ao ensino superior devem ser contempladas no financiamento do ensino superior, aspeto particularmente crítico, em IES mais dependentes do financiamento público.



ANFUP - Ass. Nac. Funcionários
das Universidades Portuguesas

- A revisão dos contratos e bolsas do programa “Mais Superior” deve ser mais articulada com as universidades do interior e as respetivas regiões/bacias de emprego.
- As residências para estudantes são um fator chave na internacionalização do ensino superior, sendo por isso, fulcral, a necessidade de investimento por parte do Estado ou por parte do Mecenato.
- As IES são fundamentais para o futuro do país, por isso exige-se-lhe, cada vez :
 - ✓ Melhor ensino;
 - ✓ Melhor Investigação;
 - ✓ Melhor transferência de conhecimento;
 - ✓ Um país melhor.
- A qualificação dos não docentes das Universidades e a estrutura Dirigente mudaram radicalmente nos últimos anos e isso é fundamental para que haja estabilidade nas IES, mesmo que mudem os órgãos de gestão.
- O problema da gestão de RH é que a expectativa de carreira e de vencimento é baixa.
- Atualmente as IES portuguesas confrontam-se com as seguintes ameaças:
 - ✓ Falta de legislação sobre a regularização dos Investigadores;
 - ✓ Falta de financiamento;
 - ✓ Falta de residências para estudantes;
 - ✓ Baixa de recrutamento de informáticos.

Que novos serviços pode a Universidade oferecer aos Não Docentes?

- A importância estratégica do investimento nas pessoas é reconhecida, quer pelas instituições privadas, quer pelas IES, como fator de produtividade e sucesso.
- O absentismo é uma realidade no mercado de trabalho, é uma realidade, que afeta os que se ausentam e os que permanecem, devendo as IES ser (re)pensadas de forma abrangente e consciente do efeito dos fatores psico-sociais neste problema.
- O ‘Bem Estar’ é determinante para o aumento do compromisso, a escuta ativa fundamentais para o “engagement”, nomeadamente, devendo, para o efeito introduzir-se pequenos incrementos de valor como, manuais de acolhimento,



ANFUP - Ass. Nac. Funcionários
das Universidades Portuguesas

mentores, aplicações de gestão diária orientadas para o utilizador, programas partilhados dentro e fora da universidade e uma cultura organizacional ecológica.

- Existem hoje novos problemas e novas preocupações/necessidades dos trabalhadores nas IES e nas outras organizações) que nos devem levar a pensar em novos serviços para lhes responder. Uma das questões já bastante desenvolvidas noutras IES, tem a ver com a promoção do bem-estar dos trabalhadores que, entre outros aspetos, diminui o absentismo e os seus custos sociais, e aumenta a produtividade. É um novo desafio prevenirem-se os riscos psico-sociais nas organizações.
- Se nos ajudarem a olhar para as IES na perspetiva do seu valor patrimonial, arquitetónico, artístico e cultural, podemos descobrir significados desconhecidos e melhor compreender a nossa instituição.

3

Como e o que deve ser a Universidade?

- O Globalismo sem governança é uma realidade que afeta o Ensino Superior e as suas repercussões devem ser esbatidas pela Universidade.
- A autonomia institucional deve ser respeitada e a integração multidisciplinar entre ciências exatas e humanidades deve ser valorizada - “A Universidade consegue ter voz se for autêntica”.
- As IES têm um 4º pilar que não está a ser usado: o de ajudar na compreensão e solução do caos global que o planeta, casa comum do Homem, está a viver.
- É urgente olhar para as humanidades, e não apenas para as ciências exatas, Não é sábio, nem útil separar o saber do saber fazer.
- Portugal corre o risco de ser um Estado exógeno, um Estado exíguo e um cais de embarque para os melhores. Mas Portugal tem também um papel fundamental na cooperação para uma supremacia global partilhada, e para a compreensão das diferenças.
- As IES têm de honrar esta sua responsabilidade: é preciso fazer ciência com consciência.

Para uma Universidade Saudável: a questão da saúde mental

- O sucesso está relacionado com a saúde mental, sendo que esta é um problema mais abrangente que as perturbações mentais; exemplos nas universidades são



ANFUP - Ass. Nac. Funcionários
das Universidades Portuguesas

importantes para a descodificação desta realidade, e aposta estratégica na intervenção e na prevenção uma necessidade que deve ser liderada pelos serviços nas universidades.

- A saúde mental é um aspeto relevante da saúde e bem-estar do individuo, pelo que devemos ultrapassar o estigma e começar a preveni-la e a promove-la. Saúde mental não tem que ver com doença mental: é mais do que isso.
- Nas IES a relevância de promover a saúde mental da comunidade académica tem muitas razões: diminui o abandono escolar, aumenta o sucesso académico, promove o bem-estar. Um dos aspetos a ter em conta, é que as respostas das IES são apenas ou maioritariamente clínicas e isso nem sempre é suficiente ou adequado.
- A este nível já existem exemplos de boas práticas em muitas IES portuguesas.
- O alargamento do papel do representante no Conselho Geral às anteriores responsabilidades pré-RJIES continua a suscitar dúvidas.
- Introdução de matérias importantes na agenda do CG são fundamentais para reproduzir o valor e a importância da participação dos Funcionários Não Docentes (FND), nomeadamente, com envolvimento de todos os corpos
- A criação de iniciativas como o “Roadmap Social” ou “Uma universidade sustentável” são práticas de excelência por parte dos FND que devem ser reforçadas com recursos e multiplicação de oportunidades em todas as IES.
- Seguir o exemplo de algumas instituições de ensino superior que possuem verba própria para financiar atividades realizadas no âmbito dos Conselhos Gerais.
- Persistem dúvidas e desconfianças dos Não Docentes em relação ao que é o Conselho Geral e o que pode o Conselheiro Não Docente fazer por eles nesse órgão.
- É fundamental informar os Colegas sobre o órgão e envolvê-los, na medida do possível divulgando as agendas e as conclusões das reuniões.
- Apesar das limitações inerentes ao papel do Conselheiro Não Docente e Não Investigador no Conselho Geral é possível ter uma papel ativo, quer nas reuniões, quer nas decisões.



ANFUP - Ass. Nac. Funcionários
das Universidades Portuguesas

- É generalizada a opinião de que a designação de um grupo de trabalhadores das IES baseada numa dupla negação não é adequado, pelo que se deverá encontrar outra designação que inclua as várias funções existentes e em que todos os funcionários se revejam, Atualmente já várias IES adotaram outras designações, mas todas diferentes entre si.
- O local de realização do próximo Encontro, será: 2019 UMadeira.

5

Opiniões dos participantes

- *Reconhecida a relevância de também olhar para as necessidades internas, alguns dos presentes partilharam ideias que pretendem desenvolver neste âmbito e que respondam a necessidades dos funcionários das próprias IES, os quais devem ser pensados casos a caso;*
- *A importância estratégica do investimento nas pessoas é reconhecida quer pelas instituições privadas, quer pelas IES, como fator de produtividade e sucesso;*
- *Não obstante as instituições privadas terem instrumentos mais flexíveis de valorização das pessoas (em termos, por exemplo, de avaliação de desempenho, gestão por objetivos, formação e desenvolvimento de competências, sistema de remuneração e compensações, motivação, etc.) e a administração pública ter atravessado um período de forte constrangimento orçamental, com reduções remuneratórias, aumento da carga horária, congelamento das carreiras, programas de rescisão, redução do pagamento do trabalho extraordinário, aumento dos descontos para a ADSE, menos dias de férias, sobretaxa extraordinária e obrigatoriedade de receber os subsídios em duodécimos – que se espera sejam em breve revertidas, há que ter presente a importância das pessoas e procurar, com os meios disponíveis, reconhecer o seu valor e investir nelas;*
- *Uma das questões que foi referida, porque já existem IES que utiliza a nomenclatura “pessoal técnico, administrativo e de gestão em vez de “não docentes e não investigadores”, foi a possibilidade de encontrar uma designação consensual e representativa da diversidade de profissionais que existem nas IES para propor a sua consagração na lei;*
- *Os trabalhadores não docentes são cada vez mais qualificados e diferenciados, pelo que devem procurar, proactivamente, apresentar propostas, teoricamente fundamentadas, claras e exequíveis, reforçando o seu papel ativo nas soluções aos desafios que o futuro colocará.*



ANFUP - Ass. Nac. Funcionários
das Universidades Portuguesas

- *A representatividade dos trabalhadores não investigadores e não docentes nos Conselhos Gerais deve refletir a realidade da instituição.*

Lisboa, 12 de Outubro de 2018