



PROGRAMA DE CANDIDATURA

Eleição do representante dos funcionários não docentes e não investigadores no Conselho Geral

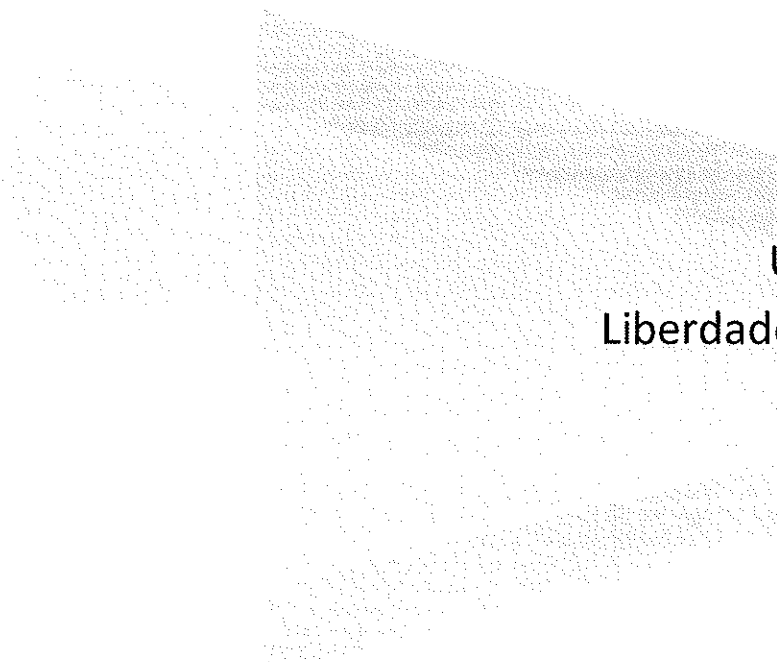
Candidato efetivo:

Miguel Fernando Lopes Pinto de Oliveira

Candidatos suplentes:

Deolinda Maria Figueiredo Martins Lopes

Sandra Paula Fernandes de Bastos



**União na Diversidade:
Liberdade e Empenho na Ação**



“O crédito pertence ao homem que está realmente na arena (...), que luta valentemente, que conhece os grandes entusiasmos, as grandes devoções e que se desgasta em causas dignas. Aquele que, na melhor das hipóteses, conhece o triunfo das grandes realizações e aquele que, na pior, se falhar, falha enquanto ousa com grandeza, de forma a que o seu lugar nunca seja com aquelas almas frias e tímidas que não conhecem nem a vitória nem a derrota.”

Teddy Roosevelt



A RAZÃO DE SER

Os próximos tempos representarão, para o Ensino Superior, e consequentemente para a Universidade de Aveiro, um tempo crucial, decisivo.

Em face dos constrangimentos que de forma muito acentuada se têm vindo a sentir em Portugal, a conjuntura vivenciada especialmente neste quadro de grande contenção orçamental e do conjunto de medidas que o “contexto” tem imposto, obriga a instituição a um exercício de gestão rigoroso, competente, eficaz e eficiente, quer de cariz financeiro quer ao nível do conjunto dos restantes recursos disponíveis, nomeadamente e em especial, as Pessoas. Por outro lado, os desafios que se colocam à Universidade de Aveiro são muitos e obrigam a sua liderança e demais comunidade, exatamente pelas dificuldades enunciadas, a desenvolverem mecanismos de superação, criativos e inovadores, capazes de fazer frente a esta realidade.

Ao Conselho Geral pede-se especialmente nestes tempos conturbados e instáveis, que reforce na exata medida aquilo que está previsto enquanto órgão de governo da instituição, e que se encontra vertido no artigo 18.º dos Estatutos da Universidade de Aveiro. O seu papel é decisivo para a prossecução da Missão que em si mesmo encerra, nomeadamente numa perspetiva de médio e longo prazo, uma vez que, sem se substituir ao Reitor por si eleito, participará na análise e definição das opções estratégicas da Universidade. É nesse espaço, com voz ativa e atitude positiva, numa ótica construtiva e dialogante, que queremos reflectir a sensibilidade dos funcionários não docentes e não investigadores, também ela determinante, e, por outro lado, de forma informada e participativa, influenciar mais decisivamente o projecto da Universidade, apropriando-nos dele, para que continuemos a ser um pilar fundamental da sua construção.

Aquilo que nos motiva nada mais tem de que o genuíno interesse em servir a Universidade de Aveiro, a casa que nos acolheu, da que somos parte integrante (diria mesmo, fundamental) e para a qual contribuímos diariamente.

Num tempo em que escasseia a disponibilidade, importa marcar presença.



PRINCÍPIOS

A eleição para o Conselho Geral, na sua verdadeira aceção, encerra uma missão de serviço à Comunidade, pelo que atuar de acordo com os **princípios** que em sociedade devem nortear a lide com o outro e no grupo, bem como o **respeito** pela *coisa pública*, se revelam pressupostos inegociáveis.

Valorizamos uma cultura de *pontes*, baseada no **diálogo** como metodologia e de nos **compromissos** como objetivo. De uma cultura de **participação** e **cidadania** ativa.

Consideramo-nos capazes de levar a bom porto um trabalho **responsável**, **idóneo** e **sério** uma vez que assumimos essas valências na nossa vida e ação diária enquanto cidadãos que assim se esforçam por o ser. Baseamo-nos numa postura **credível**, **coerente**, **livre** e **independente**.

Consideramos o **trabalho** como um contributo fundamental para o **desenvolvimento** individual e coletivo, valorizando o **mérito** e o esforço empreendido por cada um, reconhecendo que o usufruto de “**direitos**” implicará sempre o cumprimento de “**deveres**”.

Orientamo-nos pela **transparência** dos processos e das decisões, pelo primado da **Ética** e das boas práticas.



PRIORIDADES

No contexto mais objetivo do trabalho realizado no último quadriênio, para além do que decorre diretamente daquilo que são as responsabilidades e competências deste órgão, saliente-se a criação de Grupos e Comissões de Trabalho cujo fim se destinou a acompanhar as políticas e opções estratégicas da instituição focadas em temas considerados prioritários no Plano de Ação do Reitor para o período de 2010-2014, contribuindo dessa forma para o debate e reflexão interna, com produção de documentação de suporte que contribuísse para a tomada de decisão.

Neste contexto, deve-se ter uma visão ampla e não sectarista daquilo que devem constituir as prioridades para o desenvolvimento do projeto institucional, pelo que consideramos relevante e pertinente ter, nesses fóruns, uma posição clara sobre as principais questões relacionadas nomeadamente com a definição da estratégia e consequente política orçamental, incidindo nomeadamente sobre matérias como o desenvolvimento de recursos humanos, as opções no plano científico e pedagógico, a internacionalização, a imagem e a política de comunicação ou mesmo a responsabilidade social. Ainda neste capítulo, ao processo de eleição do Reitor que decorrerá em 2014, ser-lhe-á atribuída toda a relevância que merece, pautada por uma postura independente, idónea e transparente.

Muito embora todos estes vetores sejam considerados de grande importância, saliente-se o exercício cuidado e muito atento que se prestará ao processo de “gestão” de recursos humanos. A “gestão” (que deve ser encarada como um processo de “desenvolvimento”) deve obrigar, do nosso ponto de vista, a uma ação mais incisiva e estratégica, planeada convenientemente com a participação dos próprios representantes dos trabalhadores, flexível e ágil, pensada de forma holística de maneira a ir ao encontro daquilo que são os anseios e expectativas dos trabalhadores bem assim como dos propósitos superiores da instituição.

As mudanças que têm vindo a ocorrer na nossa sociedade e aquelas que se avizinham, deixam pouco espaço, quer do ponto de vista da instituição quer do ponto de vista dos funcionários, para que esta matéria não seja tratada com toda a acuidade e prioridade.



COMPROMISSO

Facilmente se percebe que os desafios que se colocam pela frente à Universidade de Aveiro e aos seus colaboradores em particular são muitos, diversificados e complexos. O esforço para os cumprir resultará da capacidade de envolvimento e do desempenho de todos quantos a compõem e o nosso primeiro compromisso é marcar presença ativa na *“linha da frente”*. O contexto é, no entanto, difícil. Queremos, por esse facto, fazer da nossa convicção uma força capaz de contribuir para o enriquecimento do projeto que tantos une.

Porque acreditamos na contribuição que poderemos prestar, não nos pouparemos a esforços para atingir o nosso objetivo que é poder representar da melhor forma o corpo dos funcionários não docentes e não investigadores no Conselho Geral da Universidade de Aveiro para o próximo quadriénio. Seremos, nesse contexto, protagonistas de uma atitude pela positiva, centrada numa ação pró-ativa e focada no serviço à instituição. Assumimos o compromisso de enfrentar os problemas existentes, centrando-nos naqueles que, sendo transversais a tantos de nós, tão poucas vezes surgem com o digno relevo no espaço de debate e de decisão política/estratégica.

No cumprimento destes compromissos, outros se impõem. A interação constante com os funcionários não docentes e não investigadores, assegurando o direito de serem ouvidos e de participarem no debate acerca das questões fundamentais da política da instituição, especialmente naquelas que lhes dizem mais diretamente respeito, será efetiva. A importância de se criarem espaços de reflexão e partilha de sensibilidades será, garantidamente, uma marca bem visível no fim do quadriénio que agora se vai iniciar. Abstermo-nos de desempenhar a nossa função enquanto membros da comunidade académica, nomeadamente na discussão em torno da sua estratégia de desenvolvimento, não é opção. A participação neste debate que se quer aberto e plural deverá ser, além do mais, um fator de estímulo e motivação individual, que reforçará o sentimento de pertença ao projeto da Universidade.



Um compromisso 100% digital no quotidiano mas com espaço para discussão, troca de experiências e sensibilidades num quadro presencial, reforçando uma estratégia de proximidade com os representados, será promovido e potencializado.

NOTA FINAL

De forma sucinta, pode-se afirmar que a identidade desta candidatura estará radcada nalguns pilares estruturantes:

- Sentir, vivenciar e acreditar naquela que é a Missão da Universidade de Aveiro;
- Confiar nas nossas competências para contribuir para o desenvolvimento do projeto institucional que se quer inovador, criativo, moderno e distinto;
- Ser intérprete de uma cultura de melhoria contínua, balizada por um conjunto de valores por si só inegociáveis: independência, seriedade, dedicação;
- Ser mobilizador de energias, ideias e saberes, convocando e desafiando cada um a assumir de uma forma mais vincada o seu papel na construção de um desígnio comum, desempenho este sustentado pela existência de direitos e deveres mútuos, tendo na Ética um dos pilares fundamentais e orientadores.

Sem hesitações, é um tempo de entrega total.