
junho 2025. eleição para o
conselho geral . UA

50 ANOS DE HISTÓRIA, 50 ANOS DE AMBIÇÃO

UM APELO À MOBILIZAÇÃO

A Universidade de Aveiro (UA) celebrou os seus 51 anos! Foi tempo de comemorar e refletir sobre o trajeto feito até à atualidade. Com este movimento, queremos que uma comunidade, cada vez mais alargada, tenha voz e sinta que está a construir uma UA para os próximos 50 anos: democrática, transparente, plural e que envolva efetivamente todas as pessoas. O Conselho Geral deve ser um órgão de debate, de troca de opiniões entre colegas representantes das diferentes formas de ser e de pensar o meio académico, e que, em conjunto, sejam capazes de preparar a Universidade de Aveiro para o futuro. O Conselho Geral será, nesta fase de transição para eleições diretas de todos os seus órgãos, um colégio determinante para a concretização da pluralidade que se espera que seja quotidianamente construída por todos os seus agentes. **Somos inequivocamente a favor de eleições diretas** quando tal for legalmente possível, possibilitando formas de gestão participadas e da criação de mecanismos e fóruns coletivos para fomentar a colaboração interna, a discussão pública de assuntos relevantes a toda a comunidade e a valorização individual. **Queremos pessoas motivadas, que se sintam escutadas e respeitadas na sua dignidade, sem medo, real ou imaginário, de expressar opiniões ou visões alternativas. Só assim teremos uma UA forte, competitiva e próspera.** Queremos envolver todos(as) ao nível do ensino, investigação, cooperação com a sociedade na resposta aos problemas, desafios sociais e anseios de todos os membros da comunidade UA. Por estes motivos, e porque queremos **dar voz a TODOS(AS)**, sem exceção, apresentamo-nos como um **movimento totalmente independente, plural e diverso** para concorrer às próximas eleições ao principal órgão de gestão da UA, o Conselho Geral.

O QUE NOS MOVE?

1. Promover a mudança de paradigma da eleição de todos os órgãos unipessoais da UA

Não obstante a dissolução do parlamento, a discussão feita em sede parlamentar do novo RJIES [1], parece haver um consenso entre os principais partidos políticos. No âmbito da revisão da lei, que esperamos todos seja retomada na próxima legislatura, temos confiança na alteração ao processo de eleição do reitor, em prol da representatividade. Processo este aberto à respectiva comunidade, no seu todo, incluindo, ainda que de modo ponderado, docentes, investigadores, alunos, antigos alunos, não docentes e não investigadores. Infelizmente os tempos para a eleição do próximo Reitor e os tempos para a discussão, aprovação e implementação do novo RJIES não se conjugam.

O nosso movimento pugna pela **implementação da eleição direta de todos os órgãos de gestão unipessoais**, do Reitor aos diretores das unidades orgânicas. Defenderemos no Conselho Geral *todas as alterações necessárias para que esta realidade se concretize a breve trecho*.

2. Aumentar a transparência nos órgãos de gestão da UA

Nos últimos anos, observamos uma desmotivação generalizada e enfraquecimento da participação da comunidade da UA nas decisões que são tomadas, uma diminuição na transparência na gestão da UA, e uma postura de distanciamento e pouca empatia com as pessoas.

No Conselho Geral pugnaremos para aumentar a transparência nos órgãos de gestão da universidade, é necessário *implementar práticas que promovam a acessibilidade à informação, o diálogo com toda a comunidade académica e o fortalecimento de mecanismos efetivos de valorização da missão da UA*.

[1] <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-107985094>

3. Fomentar o papel fiscalizador dos órgãos colegiais da UA, em particular do Conselho Geral

O papel fiscalizador dos órgãos de representação da comunidade académica tem sofrido um enfraquecimento, com o Conselho Geral a ser visto fundamentalmente como um órgão de eleição do Reitor, abrindo espaço para o informalismo e falta de transparência nos processos de tomada de decisão. A UA necessita de um Conselho Geral plural, forte e independente, que seja construtivo, mas igualmente fiscalizador dos restantes órgãos de governo. Deve ainda ser um espaço que promova a reflexão contínua sobre a estratégia a longo-prazo da instituição e não um mero órgão para apreciação e aprovação de documentos apresentados pelo Reitor e a sua equipa. Para tal, este movimento, que resulta da auscultação da comunidade, numa clara estratégia de baixo para cima, **sem o envolvimento de putativo(a)s candidato(a)s a Reitor**, apresenta-se a este ato eleitoral com um conjunto diverso de Colegas com forte espírito crítico, de missão e de dedicação à UA, sendo por tal um garante de **independência e isenção**, particularmente relevante no momento da discussão dos planos de ação do(s) futuro(s) candidato(s) a Reitor.

Os conselhos científico e pedagógico constituem-se igualmente como plataformas essenciais na elaboração e consensualização das políticas universitárias, pelo que o seu papel deve ser reforçado através de uma maior e melhor representatividade e escrutínio dos processos.

A representatividade deverá ser alcançada, tendo em conta a diversidade das Unidades Orgânicas e de Investigação, que se devem coordenar em fóruns com o objectivo de evitar sobreposições e melhor valorizar a multidisciplinaridade da UA.

4. Afirmar a diversidade e representatividade

É crucial promover e valorizar a diversidade científica e cultural que caracteriza a UA: universitário e politécnico, ciências exatas, sociais, naturais e da vida, engenharias, humanidades e artes. Professores, Investigadores, TAG e Estudantes têm perspectivas diferentes que carecem de um fórum único. É fundamental empoderar as pessoas e garantir que todas as vozes sejam efetivamente ouvidas na UA em órgãos plenários e setoriais. Para o efeito, o nosso movimento apresenta uma *lista plural e diversa* com Professores e Investigadores nas *diferentes fases da carreira, dos dois sistemas, pertencentes ao quadro, em período experimental ou com vínculo precário, para que todos se possam sentir realmente representados*.



5. Empoderar as pessoas e recuperar/reforçar o sentimento de pertença à UA

A UA tem sido feita à base do esforço individual das pessoas: Professores, Investigadores, TAG e Estudantes. Num período complexo para a administração pública em geral, e para a Ciência em particular, a UA não tem garantido com sucesso a proteção do impacto deste período na vida pessoal e na carreira individual. Ambicionamos uma UA que olhe para os seus elementos, e considere cada um como um indivíduo, que deve ter condições de progredir, em situação de igualdade, justiça e transparência, e, desta forma, sentir-se realizado. No Conselho Geral pretendemos dar corpo a esta ambição, *acompanhando a implementação de forma atenta e contínua dos mecanismos de avaliação e progressão das diversas carreiras*. Queremos ainda **recuperar o sentimento de pertença à UA**, o sentimento de estar conectado com e ser aceite na UA, que se tem perdido ao longo do tempo por várias razões. A identificação com a instituição é crucial para cada indivíduo, mas também para a UA, porque tem um impacto profundo na produtividade.

6. Afirmar a UA na Sociedade através da educação, da cultura e das artes

Uma universidade que procura afirmar-se na sociedade deve assumir um papel que vai para além da formação académica tradicional. Deve ser um espaço dinâmico e de co-criação, de inovação, de inclusão e de transformação. A educação deve assumir um papel central na inovação e desenvolvimento da UA, nomeadamente na relação com os estudantes e com a sociedade. A cultura e as artes devem assumir, igualmente, uma relevância acrescida na construção de uma universidade do conhecimento, eclética, e promotora de um desenvolvimento socioeconómico sustentável e humanizado.

Para tal, pugnamos por garantir que os feitos académicos e científicos alcançados pela UA se traduzem em melhores relações com a Cidade, a Região, o País, através de maiores apoios à intervenção pública por parte dos membros da UA. De igual forma, defendemos a necessidade de *estreitar e reforçar os laços com os alumni* e reforçar o sentimento de pertença à UA por parte dos mesmos.



7. Promover a qualidade de vida nos campi da UA

Ao longo dos últimos anos, o edificado, as estruturas de apoio e a qualidade de vida dos campi têm vindo a degradar-se. Os campi da UA necessitam de dar resposta às necessidades da instituição e da comunidade, nomeadamente em termos de ensino e investigação e da alimentação, estacionamento, saúde, cultura e desporto. No Conselho Geral pugnaremos pela criação de parcerias eficientes com os municípios, empresas e associações locais que permitam a criação de sinergias que melhor aloquem as competências de cada entidade e promovam a captação de financiamento para *criar novos edifícios ou melhorar a qualidade e o conforto do edificado existente*.

8. Promover a inovação e excelência científica da UA

A excelência científica das universidades, e em particular da UA, está fortemente condicionada pelos indicadores e rankings internacionais, sendo que muitos destes evidenciam um notável declínio nos últimos anos, que se espera que seja agravado pela saída massiva de Investigadores da UA em final de contrato. Efetivamente, apenas 20% dos Investigadores da UA têm vínculo permanente e os demais têm perspectivas de estabilidade bastante diminutas. Assim, em complemento às políticas nacionais, iremos influenciar através do Conselho Geral a *criação de um verdadeiro ecossistema de inovação* para dinamizar a Investigação Desenvolvimento Inovação em rede, que responda de forma ágil, versátil e coordenada às necessidades da Indústria e da Sociedade, mas que seja igualmente usada como casos de estudo na lecionação (sempre que aplicável).

A nossa visão é empoderar os trabalhadores científicos da UA, garantindo formação contínua, *upskilling e reskilling*, maximizando as oportunidades de trabalho e estabilidade dos seus vínculos e minimizando a precariedade.

Instigaremos ainda, através da cooptação de membros ao Conselho Geral influentes, entre outros mecanismos, o fomento à competitividade (inter)nacional da UA, e à cooperação inter(rá)-departamental e entre unidades de investigação e, desta forma, otimizar recursos, promover a excelência da Ciência e Investigação com chancela da UA. Esta política de influência visa potenciar e diversificar a captação de financiamento de forma colaborativa, reforçar o pessoal de apoio e as competências do GAI e da UACoopera para que apoiem a preparação de candidaturas e execução de projetos, de forma ainda mais eficiente.



*Faremos um trabalho de discussão de medidas inovadoras junto dos demais órgãos da UA no sentido de flexibilizar o uso de custos indiretos para, p.e., garantir financiamento-ponte a Investigadores de áreas-chave das ciências fundamentais e aplicadas, ou para a criação de mecanismos de verdadeiro incentivo à produtividade e excelência científicas numa clara *promoção da meritocracia e diminuição da endogamia académica*. Sempre com a garantia de sustentabilidade financeira da UA a longo prazo.*

7

50 YEARS OF HISTORY, 50 YEARS OF AMBITION

A CALL TO ACTION

The University of Aveiro (UA) has celebrated its 51st anniversary! It was a time to celebrate and reflect on the journey up to the present. With this movement, we want to give voice to the entire community so that we can build a UA for the next 50 years: democratic, transparent, pluralistic, and one that effectively involves all people. We support direct elections, participatory forms of governance, and the creation of collective mechanisms and forums to foster internal collaboration, public discussion of issues relevant to the whole community, and individual recognition. We want motivated people who feel truly heard and respected in their dignity, unafraid to express opinions or alternative views, because only then will we have a strong, competitive, and prosperous UA in the long term. We want to involve everyone in teaching, research, and cooperation with society in addressing problems, societal challenges, and the aspirations of all members of the UA community. For these reasons, and because we want to give voice to EVERYONE, without exception, we present ourselves as a fully independent, pluralistic, and diverse movement to run in the upcoming elections for the UA's main governing body, the General Council.

WHAT DRIVES US?

8

1. Promote a paradigm shift in the election of all unipersonal bodies of the UA

Despite the dissolution of Parliament, the discussion held in Parliament on the new Legal Framework for Higher Education Institutions (RJIES) [1] seems to have reached a consensus among the main political parties. In the context of revising the law—which we all hope will resume in the next legislature—we trust that the process for electing the rector will be changed to favor greater representativeness. This process should be open to the entire community, including, even if proportionally, teaching staff, researchers, students, alumni, and non-academic staff. Unfortunately, the timeline for the next rector's election and the timeline for discussion, approval, and implementation of the new RJIES do not align.

Our movement advocates for the direct election of all single-person management bodies, from the Rector to the directors of academic units. We will defend in the General Council all necessary changes to make this a reality in the near future.

2. Increase transparency in UA's management bodies

In recent years, we have seen widespread demotivation and weakening of participation from the UA community in decision-making, reduced transparency in management, and a detached and unempathetic approach toward people. In the General Council, we will advocate for increasing transparency by implementing practices that promote information accessibility, dialogue with the academic community, and effective mechanisms that reinforce UA's mission.

[1] <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-107985094>



3. Foster the supervisory role of UA's collegiate bodies, particularly the General Council

The oversight role of the academic community's representative bodies has weakened, with the General Council often seen merely as the body that elects the rector, allowing for informality and lack of transparency in decision-making. UA needs a pluralistic, strong, and independent General Council that is constructive but also performs oversight of other governing bodies. It must promote ongoing reflection on the institution's long-term strategy, rather than simply reviewing and approving documents submitted by the rector and their team.

This movement, born from listening to the community and based on a bottom-up strategy without the involvement of potential rector candidates, presents a diverse group of colleagues with critical thinking, a sense of mission, and dedication to UA—thus ensuring independence and impartiality, especially important when evaluating rector candidates' action plans.

Scientific and pedagogical councils are also essential platforms for formulating and reaching consensus on university policies, and their roles must be strengthened through better representation and greater scrutiny.

Representation should reflect the diversity of academic and research units, which should coordinate in forums to avoid overlap and better value UA's multidisciplinary nature.

4. Affirm diversity and representativeness

It is crucial to promote and value the scientific and cultural diversity that characterizes UA—university and polytechnic, exact sciences, social sciences, natural and life sciences, engineering, humanities, and arts. Professors, researchers, technical staff, and students all have different perspectives that require a unified forum. Empowering people and ensuring that all voices are truly heard in both plenary and sectoral bodies is essential.

To that end, our movement presents a plural and diverse list of professors and researchers at various career stages from both systems—permanent, probationary, or with precarious contracts—so that everyone can feel truly represented.



5. Empower people and recover/strengthen their sense of belonging to UA

UA has been built on the individual effort of people: professors, researchers, staff, and students. In a complex time for public administration and science in particular, UA has not successfully protected individuals from the personal and career impacts of this period. We envision a UA that views each person as an individual who deserves fair conditions for progress—ensuring equality, justice, and transparency—so they can feel fulfilled.

In the General Council, we intend to support this ambition by closely monitoring the implementation of evaluation and career progression mechanisms. We also want to restore the sense of belonging to UA, which has been lost over time for various reasons. Identification with the institution is crucial for individuals and for UA itself, as it profoundly impacts productivity.

6. Affirm the UA in the Society through education, culture and arts

A university seeking societal relevance must go beyond traditional academic training. It must be a dynamic space of co-creation, innovation, inclusion, and transformation. Education should play a central role in UA's innovation and development, especially in its relationship with students and society. Culture and the arts should also gain greater importance in building a university of knowledge—eclectic and a promoter of sustainable and humanized socio-economic development.

We aim to ensure that UA's academic and scientific achievements translate into stronger relationships with the city, region, and country, by supporting public engagement by UA members. We also advocate for strengthening ties with alumni and reinforcing their sense of belonging to UA.



7. Promote quality of life on UA campuses

Over recent years, buildings, support infrastructure, and quality of life on campuses have deteriorated. UA campuses must meet the institution and community's needs—especially in teaching, research, food, parking, health, culture, and sports. In the General Council, we will promote effective partnerships with municipalities, companies, and local associations to create synergies that better allocate resources and attract funding for new buildings or to improve existing infrastructure.

8. Promote innovation and scientific excellence at UA

Scientific excellence at universities—and particularly at UA—is heavily influenced by international indicators and rankings, many of which show a worrying decline in recent years, expected to worsen due to the mass departure of contract-ending researchers. Only 20% of UA researchers have permanent contracts, with most facing limited prospects for stability.

Alongside national policies, we will use the General Council to influence the creation of a true innovation ecosystem that energizes R&D&I in a networked, agile, and coordinated manner—responding to industry and societal needs, and also serving as case studies in teaching when applicable.

Our vision is to empower UA's scientific staff by ensuring continuous training, upskilling and reskilling, maximizing job opportunities and stability, and minimizing precarious employment.

We will also, through the co-optation of influential General Council members and other mechanisms, encourage national and international competitiveness, intra-departmental cooperation, and collaboration between research units—thereby optimizing resources and promoting excellent science and research under the UA banner. This influence strategy aims to enhance and diversify funding through collaboration, strengthen support staff, and improve the skills of GAI and UACoopera to more efficiently support project preparation and execution.

We will engage in dialogue with other UA bodies to explore innovative measures to make better use of indirect costs, for example, to provide bridge funding for key researchers in fundamental and applied sciences or to create real incentives for scientific productivity and excellence—clearly promoting meritocracy and reducing academic inbreeding, always ensuring UA's long-term financial sustainability.