

Candidatura ao cargo de Reitor da Universidade de Lisboa

Programa de Acção

1. A Universidade de Lisboa (UL) tem um papel fundamental, quer no contexto do ensino Universitário em Portugal, quer no contexto da própria sociedade. Como principal instituição de referência neste contexto em Portugal, cabe-lhe, entre outras, a dupla função de ensinar e investigar, sempre com o objectivo de transferir conhecimento, num vasto conjunto de saberes, no conjunto das suas várias unidades orgânicas. É uma instituição que pensa e prepara o futuro.

1.1. Lendo com interesse os manifestos eleitorais das 3 listas concorrentes ao Conselho Geral da UL, é possível aferir as preocupações e objectivos veiculados pelos vários colegas que subscreveram os referidos manifestos. Assim, os respectivos títulos contêm palavras chave relevantes para a UL, como sejam, por exemplo, futuro e transição:

- *Manter o rumo - assegurar o futuro*
- *Garantir a participação, criar o futuro*
- *ULisboa 2030 – Universidade em Transição*

1.2. A existência de um conjunto alargado de propostas e reflexões sobre o que a UL pode e deve ser, e sobre como o pode conseguir, é crucial. Qualquer processo de gestão só tem sucesso se os intervenientes conseguirem saber ouvir e dialogar com os seus pares no seio da instituição.

1.3. É, pois, igualmente fundamental para a equipa reitoral ter presente e procure as opiniões dos demais órgãos da Universidade: Conselho Geral, Senado e Conselhos Científicos. A equipa de gestão reitoral beneficia assim de ouvir, sempre que possível, directamente a comunidade académica, para além dos vários órgãos de gestão.

1.4. Importa criar, uma vez por ano, um momento, num formato de ***town hall meeting***, em que o Reitor e a equipa reitoral discutem e ouvem a comunidade académica.

2. Como qualquer instituição, de grande dimensão, nomeadamente em termos de recursos humanos, diversidade de ideias, e de pensamentos, a UL tem que ser inclusiva e acolher dentro de si a diversidade multicultural, a interdisciplinaridade e os princípios éticos, os quais são atributos que potenciam necessariamente o seu sucesso.

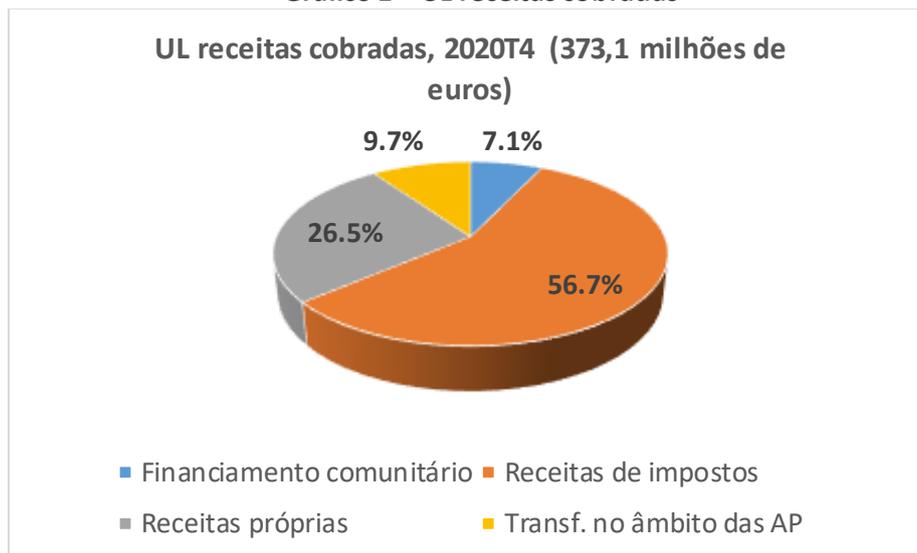
3. A necessidade de reconhecer o contributo de todos no seio da UL, torna necessário corrigir situações em que investigadores da Universidade não tenham possibilidade de participarem nomeadamente na escolha dos órgãos da Universidade. Todos os que fazem a Universidade, docentes, investigadores, não-docentes, discentes, devem poder participar de forma democrática nessas escolhas.

3.1. Neste contexto, a existência de perfis diferentes no contexto da carreira académica, com docentes de carreira, docentes convidados, e investigadores, coloca necessariamente desafios importantes, quer de gestão de recursos, quer de gestão de expectativas, quer de equidade.

3.2. Nesse sentido, é importante **ter ex-ante objectivos claros** para o que se pretende nomeadamente na contratação dos (melhores) candidatos para a entrada na carreira, docência e investigação, sem discriminações, por exemplo, de género ou de nacionalidade.

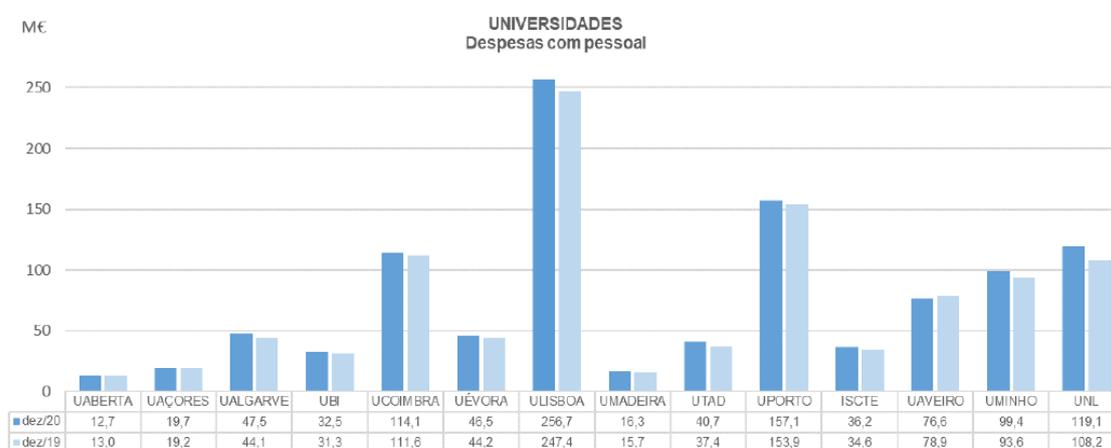
- 3.3. Assim, a função de investigação deve ser valorizada, nomeadamente com a procura de minimizar a precaridade e reforçar os vínculos laborais dos investigadores.
- 3.4. Por outro lado, e no contexto da discussão em curso com o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, sobre o estatuto e progressão na carreira de docência universitária, a UL deve ter uma posição sobre a possibilidade de existirem perfis e percursos diferentes de carreira, por exemplo; docente; investigador; docente e investigador.
4. O contributo do ensino e da investigação para o crescimento económico das nações tem vindo a ser longamente documentado em vários estudos. Assim, e tendo naturalmente presente a procura da eficiência na utilização dos recursos (financeiros) públicos, que a Universidade de Lisboa também recebe, importa mostrar de forma clara a necessidade de reduzir e/ou eliminar situações de subfinanciamento crónico da Universidade pública.
- 4.1. O financiamento das Universidades é um tema fulcral, mas de difícil gestão, nomeadamente numa Universidade Pública. A situação actual é ainda mais difícil quando grande parte dos cursos têm tido uma grande componente de lecionação online, o que pode levar os alunos a pedir redução de propinas. Esta questão pode ser tão mais premente, por exemplo, no caso de alunos estrangeiros, ERASMUS, etc. Caso tal se verifique, a UL tem que suprir tal desiderato com outras fontes de financiamento, ou do Orçamento do Estado (algo que se afigura menos óbvio na conjuntura actual) ou através de financiamento e protocolos de e com entidades privadas. Este esforço de *funding* parece essencial.
- 4.2. Adicionalmente, despesas de capital como seja o investimento necessário na construção de residências universitárias, implicam igualmente a existência de capacidade financeira por parte da UL.
- 4.3. De acordo com os dados da Direcção-Geral do Ensino Superior, a UL obteve em 2020 receitas de aproximadamente 373,1 milhões de euros (variação homóloga de 4,1%). Esta dimensão orçamental coloca UL no primeiro lugar a nível nacional, seguida da Universidade do Porto – Fundação Pública (251,7 milhões de euros) e da Universidade de Coimbra (184,4 milhões de euros).
- 4.4. O Gráfico 1 apresenta a desagregação dessas verbas para a UL, sendo as receitas próprias (26,5% da receita total cobrada) uma rubrica com eventual potencial de crescimento. O Gráfico 2, retirado da DGSE, ilustra a variação da rubrica “Despesas com o pessoal” nas Universidades em 2019 e 2020, sendo de referir uma variação homóloga de 3,8% nesse período no caso da UL.

Gráfico 1 – UL receitas cobradas



Fonte: Relatório de Execução Orçamental de 2020 4º Trimestre, DGES.

Gráfico 2 – Despesas com o pessoal, 2019, 2020 (milhões de euros)



Fonte: Relatório de Execução Orçamental de 2020 4º Trimestre, DGES.

4.5. Assim, um **objectivo chave no programa de acção** é, pois, reforçar o financiamento e a autonomia universitária, e mostrar aos financiadores, públicos e privados, o valor acrescentado da Universidade (em particular a UL) para o crescimento económico, a valorização do capital humano do país, e o contributo para a redução inter-geracional da desigualdade social.

5. A vertente internacional da UL, nomeadamente através da presença de alunos e docentes de várias nacionalidades, é outro factor de peso na afirmação que uma instituição moderna tem a seu favor. A UL é, e deve ser: internacional, Europeia e Lusófona. Nesse sentido, a existência de mais valias de experiência profissional internacional, em contexto multicultural, é um atributo de gestão importante.

6. À equipa de gestão reitoral cabe a levar a bom porto, de forma inclusiva, todas as vertentes atrás discutidas. A UL resulta de, e assenta nas suas unidades orgânicas, pelo que estas devem ter a maior representação possível na equipa de gestão. É igualmente importante procurar a paridade de

género nesta equipa. Visões e experiências diferentes são fundamentais no seio de uma equipa, e a UL tem naturalmente esse manancial de saberes no conjunto de todas as suas escolas.

Resumidamente, pontos de acção a destacar, para implementar no mandato:

- Paridade de género e representatividade de escolas na equipa de gestão reitoral.
- Minimizar a precaridade e reforçar os vínculos laborais dos investigadores.
- Reforçar o financiamento, público e privado e a autonomia Universitária.
- *Town hall meeting* anual.

António Afonso
20 de Julho de 2021