

---

*Comissão de Trabalhadores do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa*

*Plano de ação para o quadriénio 2021-2025*

---

## Fundamentos

A CT propõe-se exercer, com rigor, as funções e intervenções que decorrem dos deveres e direitos consignados nos estatutos, nomeadamente nos artigos 13.º e 14.º:

(Artigo 13.º)

- Mobilizar os trabalhadores/as e reforçar a sua unidade.
- Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade da CT.
- Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores e trabalhadoras.

(Artigo 14.º)

- Exercer o controlo da gestão do Iscte.
- Participar em eventual processo de reestruturação do Iscte, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.
- Participar na elaboração da legislação do trabalho.
- Gerir ou participar na gestão das obras sociais do Iscte.
- Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa.
- Reunir com os restantes órgãos de governo e unidades orgânicas sempre que se justifique.

## Enquadramento

A Comissão de Trabalhadores definiu, para o mandato 2021-2025, um programa de ação que procura, por um lado, dar continuidade ao trabalho realizado pela Comissão de Trabalhadores (CT) anterior e, por outro, responder à necessidade de atualizar grandes objetivos estratégicos, face ao impacto da pandemia.

O ano de 2020 trouxe alterações profundas na esfera do trabalho que implicaram desafios pessoais e sociais, desde logo, na conciliação entre vida profissional e familiar e no impacto do teletrabalho e do ensino à distância na comunidade académica. Uma cuidada análise deste impacto e o acompanhamento de proximidade da gestão da instituição torna-se, por isso, um objetivo estratégico da Comissão de Trabalhadores, para os próximos anos.

Paralelamente, as alterações climáticas e a urgência de ações consonantes com um estado de emergência climática - noção profusamente consensual na esfera científica- significa que o plano de atividades da CT não reflete uma visão de 'regresso à normalidade'. Todos os mecanismos e ações que visem a redução da pegada ecológica de todas e todos os trabalhadores do Iscte devem ser considerados, começando pela aplicação do princípio de sustentabilidade no seio da própria CT.

O plano de atividades que se apresenta de seguida tem por base esse entendimento e encontra-se alinhado com as prioridades da União Europeia para 2021-2027, com especial preocupação para a inclusão, sustentabilidade e transição digital, assim como tem em consideração a visão estratégica do Iscte inscrita no plano para o quadriénio 2018-2021 e projetos de desenvolvimento 2020-2022.

## Síntese

O plano de ação para o quadriénio 2021-2025 assenta em 3 eixos estratégicos: comunidade; trabalho; inclusão, diversidade e sustentabilidade.

No **primeiro eixo**, orientado para o sentido de comunidade, pretende-se:

- A reforço das relações institucionais com os órgãos de governo e de gestão do Iscte;
- O aumento da participação ativa dos trabalhadores e das trabalhadoras nas iniciativas da CT e melhor acesso à atividade desenvolvida por esta;
- Mobilizar para a troca de experiências e diálogo entre trabalhadores e trabalhadoras de categorias profissionais distintas – docência, investigação, técnico-administrativa.

O **segundo eixo**, ligado especificamente à qualidade e condições de trabalho no Iscte terá, como prioridade da CT:

- A planificação de carreira de docentes e *funcionários não-docentes*;
- O acompanhamento da implementação do regulamento relativo à carreira de investigadores em regime de contrato individual de trabalho do Iscte;
- O impacto da pandemia nos/nas trabalhadores/as, nomeadamente no que respeita a conciliação entre vida profissional e familiar e uma monitorização atenta das condições de trabalho e, em particular, na saúde, higiene e segurança no trabalho.

O **terceiro eixo** inclui um conjunto de iniciativas e ações concretas orientadas para:

- A sustentabilidade, num contexto que assume o estado de emergência climática como uma realidade que impõe ações urgentes e inadiáveis;
- A garantia da inclusão, igualdade de género e não-discriminação, dotando os trabalhadores/as de mecanismos e instrumentos concretos e desenhados com base nas melhores práticas, de forma a garantir a defesa e proteção face a qualquer forma de discriminação, racismo, assédio sexual e moral no trabalho.

## Plano de ação detalhado para o quadriénio 2021-2025

### I – Sentido de comunidade

#### Relações e cooperação institucional

- Assegurar a realização de reuniões regulares com os órgãos de gestão e de governo, para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- Designar um/a representante da CT no Conselho de Gestão, na qualidade de observador/a, nos termos acordados entre a Reitoria e a anterior CT;
- Promover reuniões com serviços e unidades descentralizadas e de extensão universitária para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- Participar na elaboração de planos e relatórios relativos à formação profissional e contínua dos/as trabalhadores/as;
- Apresentar pareceres sobre o orçamento do Iscte, e suas alterações, bem como sobre procedimentos com impacto na qualidade de vida dos/as trabalhadores/as, e das condições de higiene, segurança e saúde;
- Promover relações de cooperação com Comissões de Trabalhadores de outras instituições de ensino superior em matérias de interesse comum, para uma ação articulada junto do Governo e outros órgãos de decisão.

#### Participação ativa, inclusiva e democrática

- Garantir a disponibilização de um espaço adequado e devidamente equipado para o exercício das funções da CT e para interface com os/as trabalhadores/as;
- Assegurar uma página dedicada à CT alojada no domínio Iscte e melhorar a visibilidade do futuro *website* da CT na *homepage* do Iscte e intranet;
- Criar formas de interação e participação ativa entre a CT e a comunidade Iscte, através de uma newsletter regular e outras soluções que se afigurem relevantes, assim como melhorar a divulgação e o acesso à informação sobre direitos e deveres, legislação, regulamentos internos, entre outros;
- Caracterizar os/as trabalhadores/as do Iscte, a partir de dados disponibilizados pelos órgãos de gestão e observando a Lei Geral de Proteção de Dados, com vista a dotar a CT de informação mais precisa e útil sobre o universo dos/as trabalhadores/as.

#### Mobilização e comunidade

- Promover, para reforço da sua unidade, um encontro anual de trabalhadores/as do Iscte e suas famílias, num contexto social e/ou desportivo;
- Organizar e/ou difundir eventos culturais, sempre que possível dando voz e espaço a artistas, autores/as e ativistas da comunidade Iscte;
- Fomentar o espírito de comunidade através de iniciativas que vão ao encontro dos valores de responsabilidade social e sustentabilidade da instituição.

### II – Trabalhar no Iscte

#### Definição de carreiras, avaliação e progressão

- Fomentar a elaboração de planos de carreira de docentes e pessoal técnico e promover o cumprimento rigoroso e transparente dos processos de avaliação de desempenho e dos

correspondentes impactos no quadro legal vigente. Contribuir para a revisão desses processos sempre que se revele pertinente;

- Acompanhar a implementação do regulamento relativo à carreira de investigadores em regime de contrato individual de trabalho do Iscte, assim como contribuir para a avaliação dos regulamentos existentes referentes ao serviço e à avaliação da atividade dos/as investigadores/as contratados/as e de outras regulamentações que venham a ser estabelecidas.

#### Conciliação entre vida profissional e familiar

- Promover a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, com minimização do risco e proteção da saúde dos/as trabalhadores/as, através de medidas que integrem e harmonizem as alterações ocorridas na instituição, quer as decorrentes da celebração de uma nova convenção coletiva de trabalho, quer as emanadas dos regimes de teletrabalho implementados em contexto pandémico, designadamente:
  - Avaliar o impacto de medidas e acordos de empresa e contribuir para a mitigação de desigualdades inerentes à coexistência de diversos regimes de trabalho, regulados por diferentes dispositivos legais;
  - Acompanhar a implementação do teletrabalho no Iscte, no enquadramento da estratégia governamental de descentralização dos serviços públicos (inscrita no OE 2021) e do debate atual em torno da legislação do teletrabalho (Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho), reconhecendo o teletrabalho como instrumento de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as, de combate ao absentismo, e de promoção da igualdade de direitos laborais. Discutir, junto dos órgãos de governo do Iscte, o alargamento do regulamento de teletrabalho a docentes e investigadores/as, observando especificidades da prestação do seu trabalho.

#### Formação cultural, técnica e profissional

- Monitorizar a realização da formação obrigatória dos/as trabalhadores/as não docentes do Iscte, e o acesso equitativo a um plano de formação que proporcione a valorização técnica e profissional, tendo em conta as funções desempenhadas na instituição;
- Realizar um levantamento de necessidades de formação para docentes e investigadores/as com vista à implementação de um plano de formação científica, técnica, cultural e pedagógica, inicial e contínua, destes/as trabalhadores/as, tal como previsto no Estatuto da Carreira Docente Universitária;
- Contribuir para a elaboração de um plano de formação de língua estrangeira para os/as trabalhadores/as, nomeadamente assistentes técnicos e técnicos/as superiores, considerando o acolhimento crescente de estudantes e investigadores/as internacionais.

#### Campus, saúde, higiene e segurança no trabalho

- Observar de forma atenta as condições de trabalho no Iscte e propor melhorias das condições de higiene, sustentabilidade e segurança no trabalho;
- Monitorizar o acompanhamento regular dos/as trabalhadores/as pela Medicina do Trabalho, respeitando os prazos legais relativos a este ponto;
- Manter na agenda e contribuir, sempre que possível e nos termos estipulados nos Estatutos, para o alargamento de apoios sociais para os trabalhadores/as;
- Explorar vias que possam permitir acesso dos/as trabalhadores/as a apoio psicológico, como forma de promoção do bem-estar e saúde mental;

- Acompanhar o alargamento do campus do Iscte, nomeadamente na transferência dos investigadores/as e funcionários/as de centros de investigação, observatórios e laboratórios, para o Centro de Valorização e Transferência de Tecnologias a ser instalado no antigo edifício do Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT), e na criação da escola de tecnologias digitais em Sintra.

### III - Iscte diverso, inclusivo e sustentável

#### Inclusão, igualdade e não-discriminação

- Contribuir para a implementação e o alargamento do Plano para a Igualdade de Género do Iscte;
- Propor medidas de combate ao racismo e qualquer outra forma de discriminação, acompanhando, no que respeita ao Ensino Superior, a implementação do “Plano nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025”, atualmente em discussão pública, e promovendo a aplicação das melhores práticas nacionais e internacionais nesta matéria;
- Negociar, com os órgãos de governo do Iscte, a implementação de um código de conduta, com vista à prevenção e combate ao racismo e todas as formas de discriminação, que inclua um regulamento específico para proteção contra assédio sexual e moral no trabalho, com procedimentos de queixa, apoio e proteção claros e concretos;
- Criar um grupo de trabalho sobre Direitos Sociais dos/as Trabalhadores/as, que funcione junto da CT com competências consultivas, dedicada ao estudo e acompanhamento da implementação de medidas nas matérias da igualdade, conciliação, assédio, dignidade no local de trabalho, necessidades especiais, situações de vulnerabilidade, entre outras.

#### Sustentabilidade e emergência climática

- Promover, no Iscte, ações e medidas sustentáveis e de mitigação do atual estado de emergência climática, fomentando a responsabilidade individual e coletiva dos/as trabalhadores/as;
- Promover parcerias e protocolos com entidades externas no sentido de incentivar e apoiar a mobilidade sustentável (formas de transporte não-motorizado em curtas distâncias, etc.);
- Estabelecer um canal de comunicação e parceria com a equipa de sustentabilidade do Iscte com vista a implementação de práticas de economia circular e outras que visem a redução do consumo, reutilização e reciclagem eficiente de equipamentos no Iscte.