

**Acta da Assembleia Geral da Comissão de Trabalhadores do INESC TEC**

Data: 27-10-2022 -----

Hora: 16h00 -----

Local: Auditório B do edifício Sede do INESC TEC com acesso online via Zoom -----

Convocados: todos os trabalhadores do INESC TEC -----

No dia e hora agendado, compareceram presencialmente os representantes da Comissão de Trabalhadores (CT), Carlos Pinho, Susana Barbosa e Manuel Silva. Os trabalhadores presentes, quer física quer remotamente (cerca de vinte) não eram suficientes para, de acordo com os estatutos, dar início à Assembleia Geral, cujo arranque foi adiado 30min. -----

A sessão teve início às 16h30, com um total de 40 trabalhadores presentes (física e remotamente ligados), tendo este número chegado aos 44 pouco depois do arranque dos trabalhos. A sessão teve início com as boas-vindas e a apresentação da agenda para a sessão:

1. apresentações dos trabalhos realizados e em curso; -----
2. apresentação das prioridades de temáticas a serem consideradas pela CT; -----
3. discussão das prioridades de temáticas; -----
4. outros assuntos trazidos pelos trabalhadores; -----

Os representantes da CT começaram por apresentar em cronograma, os momentos mais relevantes desde que a CT tomou posse e que teve intervenção, identificando todos os assuntos relevantes tratados em cada momento. Neste ponto foram ainda destacados os temas que se encontram numa fase mais avançada e aqueles que foram iniciados ou introduzidos junto dos representantes da Comissão Executiva (CE) do INESC TEC. Concluído o resumo da atividade, passou-se ao ponto 2 com a apresentação do contexto e objectivos do breve inquérito lançado aos trabalhadores. Em votação de prioridade estavam as seguintes temáticas: -----

1. Condições de trabalho, local, horário e férias/descanso || Working conditions, place, time and vacations/rest -----
2. Formação e desenvolvimento pessoal || Training and personal development -----
3. Comunicação e coordenação internas || Internal communication and coordination --
4. Carreira, avaliação de desempenho e progressão || Career, performance evaluation and progression -----
5. Remunerações e (outros) benefícios || Remunerations and (other) benefits -----

Tendo em conta as respostas obtidas (139 de um potencial de 291: ~50% dos trabalhadores) foram apresentadas as respostas dada a cada um dos pontos, bem como alguns dos benefícios abrangidos por cada temática. Foi ainda feita a comparação dos resultados obtidos em cada temática e apresentadas as temáticas consideradas mais relevantes para os trabalhadores no atual contexto. A saber (por ordem de prioridade): -----

5. Remunerações e (outros) benefícios || Remunerations and (other) benefits -----
4. Carreira, avaliação de desempenho e progressão || Career, performance evaluation and progression -----

Tendo em conta os resultados obtidos, os representantes da CT deixaram claro que, existindo prioridades definidas pelos trabalhadores elas serão (obviamente) respeitadas, mas que face à pouca diferenciação de umas face às outras, não seriam excluídas aspetos/benefícios das restantes temáticas. -----

Concluída a apresentação dos resultados, foi aberta a discussão com os trabalhadores num estímulo para troca de ideias e sugestões sobre aspectos a explorar dentro das prioridades temáticas prioritárias. Começou por tomar a palavra a colega Ana Lemos, que alertou para a possível confusão que a classificação de prioridades do inquérito possa ter gerado nos resultados obtidos. Foi esclarecido pela CT que concordava e estava ciente desse aspecto, tendo-se procurado deixar o mais claro possível a forma como as prioridades seriam consideradas. A colega realçou, ainda sobre os resultados do inquérito e da prioridade das remunerações que considerava fundamental (tal como apontado por vários estudos) que, além da parte monetária, as pessoas se sentissem acarinhadas no INESC TEC, fazendo-as sentir como uma família identificada com a instituição. Foi dado como exemplo a frase que exprimia o sentimento vivido há vários anos: “Entrar feliz no INESC TEC e sair triste por se ir embora no final do dia” transmitida por pessoas com mais casa na instituição. Este ponto foi relacionado com o sentido de propósito e a necessidade emocional de se “sentir útil”. A colega Ana realçou ainda a ausência da carreira técnica (nomeadamente nos serviços), sentindo na instituição alguma pressão para se progredir através de carreiras de gestão. -----

O colega Lino Oliveira realçou a heterogeneidade da instituição e a dificuldade que se poderá sentir em homogeneizar as diferentes realidades. Apesar disso, reforçou a necessidade de se cuidar e desenvolver o sentido de pertença, da cultura institucional, da vivência e do espírito que deve ser desenvolvido tendo dado como exemplo um bolseiro que tendo entrado no período de confinamento, até há pouco tempo nunca tinha vindo ao INESC TEC. -----

Este ponto acabou por gerar alguma discussão, nomeadamente de possíveis lacunas a colmatar ao nível da gestão na instituição, considerando-se relevante distinguir entre competências técnicas e competências de gestão de pessoas. A discussão passou ainda pelos planos de formação e o seu potencial de desenvolvimento de competências, de articulação com progressão na carreira e objectivos pessoais. Além da existência de formações em “carteira” a avaliação de desempenho deveria identificar novas oportunidades de desenvolvimento e progressão. Foi ainda referido o descontentamento com o sistema de avaliação de desempenho em vigor e um certo sentimento de injustiça associado ao mesmo, reforçando-se a importância de todas as pessoas e das mais diversas funções para o bom funcionamento e sucesso da instituição (“um ecossistema”). Sobre este ponto e, tendo em conta a apresentação dos trabalhos em curso, a CT recordou que o tema “avaliação de desempenho” está a ser revisto por um Grupo de Trabalho Especializado (GTE), ainda que alguns trabalhadores estejam desanimados com a demora nos processos dos GTEs associada à falta de informação concreta e de resultados visíveis dos mesmos. -----

A colega Rita Barros, sobre os as duas temáticas mais realçadas no inquérito, começou por reforçar a prioridade das questões de remuneração e respetiva política de progressão, deixou ainda como sugestões a criação/reforço de protocolos com diversas instituições (e.g., teatros, cinemas, ginásios, entre outros), prémios de assiduidade e, ligando com a necessidade de reforço da cultura institucional, sugeriu a possibilidade de criação de um clube de colaboradores que organize atividades que promovam a maior integração e fomentem uma maior ligação entre colegas. -----

A colega Ana Margarida deu como sugestão identificar e clarificar os diversos benefícios dos trabalhadores, onde se inclui: identificar e recuperar vários benefícios perdidos ao longo dos anos (desde a troika); identificar, verificar a validade e rever os vários protocolos estabelecidos, alargando os que façam sentido à data; implementar mecanismos atualizados para gestão e compensação do esforço e dedicação (i.e., distinção entre horário flexível e horário suplementar, por exemplo com um crédito de horas ou outra compensação). -----

A colega Grasiela Almeida retomou alguns pontos anteriores da discussão, dando nota de que não há qualquer feedback dos GTEs e que não se recorda de, em algum momento, estes grupos terem chamado alguém para intervir/colaborar ou validar alguma das possíveis melhorias que estivessem a ser pensadas. Foi ainda referido o caso do Climate Survey, do qual ainda existem alguns posters afixados no edifício e do qual não há ainda resultados anunciados. Foi salientado como sendo crítico, por uma questão de credibilidade, que antes do lançamento do próximo Climate Survey, se apresentem as concretizações realizadas na sequência do anterior. Relativamente à questão do horário, a colega deu como exemplo a bolsa de horas da FEUP, no qual, acumulando-se horas extra de trabalho, eram recompensadas com mais dias de férias - de acordo com o número de horas a mais e com um teto máximo de dias de férias suplementar. Apesar da bolsa de horas ser um bom exemplo para situações excecionais, a colega realçou que não poderá ser usado para colmatar situações regulares tendo dado como exemplo os pedidos recorrentes a alguns serviços (SCOM e SGI) para trabalhar aos fins de semana e fora do horário de trabalho para dar suporte aos mais diversos eventos, montagem e desmontagem de eventos, etc. -----

Não existindo mais solicitação de colegas que desejassem intervir, a CT abriu ainda a discussão a outros assuntos e preocupações dos trabalhadores. Não existindo manifestação de interesses em intervir, a CT agradeceu a presença e a intervenção de todos os trabalhadores no inquérito e na AG, recordando o encontro estratégico anunciado pela instituição no dia 4 de novembro, e incentivando a participação ativa de todos os trabalhadores nomeadamente nos tópicos do encontro que venham ao encontro das preocupações manifestadas no inquérito e na AG. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, vai ser assinada pelos representantes da CT. -----

Porto, 27 de outubro de 2022,

---

(Carlos Nuno de Oliveira Pinho)

---

(Susana Alexandra Tavares Meneses Barbosa)

---

(Manuel Domingos Tavares e Silva)