

PAULO JORGE FERREIRA

PROGRAMA DE AÇÃO 2022–2026

UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Programa de ação 2022–2026

Programa de ação 2022–2026

Paulo Jorge Ferreira

Conteúdo

Preâmbulo	11
Um caminho para a Universidade de Aveiro	13
I Que futuro espera a universidade?	17
Demografia e qualificação – tendências e impacto	19
Decréscimo populacional	19
Envelhecimento	20
Demografia europeia	22
Evolução da frequência de ensino superior	22
Consequências: novas geografias e públicos	23
Procura e atratividade – a dimensão local e a dimensão global	25
Local ou global?	25
Os distritos e concelhos mais importantes	27
Vagas sobranes	28
Notas de acesso	28
Consequências: novas geografias, mais diversidade e atratividade	29
Novas geografias – internacionalização, potencial e fragilidades	33
Universidades Europeias	34
Crescimento do contingente internacional	35
Nacionalidades de origem	35
Portugal no contexto Europeu	38
A situação na Universidade de Aveiro	40

Acolhimento, integração e acompanhamento	40
Consequências: internacionalizar de forma sustentável	42
Novos públicos – requalificação e formação ao longo da vida	45
Requalificação e formação ao longo da vida	46
O novo estudante	46
A nova credenciação	47
A Universidade ECIU e os Programas Impulso	48
Consequências: novas direções no ensino-aprendizagem	49
 II Que universidade para o futuro?	 53
A dimensão social – pessoas, carreiras, <i>campi</i>	55
Alojamento	58
<i>Alumni</i>	59
Atendimento	59
Cibersegurança	60
Cultura	61
Espaços e <i>campi</i>	65
Formação	66
Igualdade de género	67
Investigadores	70
Lazer, atividade física e desporto	71
Novas lideranças	73
Participação	74
Pessoal técnico, administrativo e de gestão	75
Professores	77
Qualidade	78
Rejuvenescimento	82
Saúde	82
Sistemas de informação	84
Teletrabalho	86
Voluntariado	88
 A dimensão financeira – modelos, dotação, outras receitas	 91
Financiamento público	92
Linhas orientadoras	92

Fórmulas de financiamento	93
A proposta de 2015	94
Os contratos de legislatura	95
O financiamento do ensino superior	96
O financiamento da ciência	97
Evolução	98
O modelo de financiamento para 2022	99
Emprego científico	101
Transferência de conhecimento e propriedade intelectual	102
Outras componentes do orçamento	103
Mecenato e fundo autónomo	104
Os fundos europeus e a estratégia portuguesa para 2021–2027	105
O Plano de Recuperação e Resiliência	110
Diversificar, reduzir e investir	112

A dimensão ambiental – sustentabilidade e justiça interge- racional	115
Um compromisso estruturante	115
O ambiente e a sustentabilidade na Universidade de Aveiro	116
Os grandes objetivos	117
As ciências sociais e as humanidades	118
Educar para a sustentabilidade	119
Compromissos e medidas	120

Preâmbulo

A Universidade de Aveiro foi criada há quase meio século, num Portugal muito diferente. O Decreto-Lei fundador deu-nos existência legal, mas não material. Não tínhamos um edifício, um terreno ou sequer uma localização.

Crescemos a partir de uma ideia. Hoje, a região de Aveiro e o próprio país estão muito diferentes e podemos dizer com orgulho que tivemos um papel importante na transformação. Ajudámos a mudar Portugal.

Vivemos hoje um momento chave do desenvolvimento da Universidade. O crescimento e afirmação da internacionalização, da investigação e da cooperação, a transformação nos métodos de ensino e os novos públicos, a transição entre a dimensão local e global estão a transformar a Universidade. Gerir este processo e preparar a Universidade para o futuro e para as próximas gerações é o principal desafio que temos pela frente.

Ao aproximar-se do meio século de existência, a Universidade de Aveiro tem de assumir o seu lugar no mundo, o seu âmbito global e os grandes objetivos de desenvolvimento que marcam a agenda do século XXI. São imperativos para, literalmente, termos futuro.

Orgulhamo-nos do que a Universidade de Aveiro conseguiu fazer ao longo do seu primeiro meio século. Façamos com que daqui por cinquenta anos, confrontados com um mundo e uma academia que tenhamos ajudado a transformar, outros possam dizer do segundo meio século de Universidade de Aveiro o que hoje dizemos, com justificado orgulho, do primeiro.

Um caminho para a Universidade de Aveiro

As instituições de ensino superior e o sistema nacional de ciência e tecnologia são fundamentais para que o país se consiga reposicionar na economia do conhecimento, na Europa e no mundo.

Para desempenhar o seu papel nessa construção, a Universidade de Aveiro, como qualquer outra instituição ligada ao conhecimento, depende do talento que existe na sua comunidade e que reside nas pessoas; precisa de recursos para apoiar e promover o desenvolvimento desse talento; e, claro, tem de ser capaz de os gerir bem.

Estas condições são necessárias, mas não são suficientes. Há um quadro legal de referência que rege a atividade da Universidade de Aveiro e demais instituições do sistema científico. Se esse quadro expuser as instituições a processos complexos e dissipativos, o progresso será mais difícil e lento, quando o país precisa do contrário; e se esse referencial não for estável, as instituições terão mais dificuldades em traçar e manter um rumo — o que afeta sobretudo aquelas que teriam essa capacidade e que seria importante capacitar e incentivar.



Este programa de ação propõe um rumo para a Universidade de Aveiro, numa altura de indefinição quanto aos desígnios do sistema de ciência e tecnologia e de incerteza quanto aos recursos e prioridades para o ensino superior, quer a curto prazo — o orçamento de estado para 2022 não é ainda conhecido — quer a prazo mais longo.

A fragmentação do sistema científico, ao contrário do seu financiamento, é considerável. O estatuto de Laboratório Associado foi alargado a mais unidades, mas o financiamento que

lhes foi atribuído não promove a convergência com a Europa nem reforça por si só a sua competitividade internacional. Tem sido dada atenção, e bem, ao emprego científico, mas as baixas taxas de sucesso dos concursos desmotivam os investigadores e as soluções de contratação a prazo preocupam quer investigadores, quer instituições. A criação de um regimento jurídico de contratação pública para as instituições de ensino superior que simplificasse os mecanismos e reduzisse a burocracia promoveria a agilidade institucional e a internacionalização do ensino superior e do sistema científico, e traduzir-se-ia numa maior capacidade de atrair talento.

Numa altura em que o número de investigadores por habitante em Portugal é comparável e até superior ao que se regista em países com melhores indicadores de ciência; numa altura em que o número de patentes e de doutorados nas empresas está a crescer rapidamente; numa altura em que oportunidades como o Plano de Recuperação e Resiliência e a Agenda Portugal 2030 podem transformar a economia — traçar e manter um rumo de médio prazo para o ensino superior e para o sistema científico nacional seria um serviço ao país, mais que às próprias instituições.

Às dificuldades que se sentem a âmbito nacional juntam-se outras, de âmbito internacional, que tornam o momento presente desfavorável à prospetiva. Depois de uma crise económica profunda, que mergulhou Portugal e uma parte do mundo numa recessão grave, o continente europeu foi confrontado com uma crise migratória de grande dimensão e o tumulto político causado pela saída do Reino Unido da União Europeia. Enfrentávamos estes problemas quando fomos atingidos por uma emergência de saúde pública de dimensão inédita, cujo efeito sentimos ainda. Quando o pior da emergência sanitária parecia ter passado e a Europa se preparava para relançar a economia com instrumentos como o *Next Generation EU*, deparamo-nos com um novo conflito armado no continente europeu. Ainda é cedo para perceber o impacto que esta nova crise terá no equilíbrio político e económico e na nossa vida diária.

Mas, apesar das incertezas que rodeiam o futuro, é importante estarmos preparados e fixarmos objetivos. Conhecendo o destino prepararemos melhor a viagem.



Este programa de ação desenvolve-se em duas partes. Na pri-

meira, que é sobretudo prospetiva, pergunto-me que futuro espera a Universidade de Aveiro. Na segunda parte, pergunto-me que Universidade devemos preparar para esse futuro.

Sermos capazes de atrair melhores estudantes, na formação inicial ou na pós-graduação, não representa uma mera afirmação de sucesso no plano educativo. A nossa capacidade de atrair talento é fundamental porque afeta todas as vertentes da nossa missão.

Infelizmente, a evolução demográfica nacional dificultará essa ação. Combinando previsões demográficas com a distribuição das origens geográficas dos estudantes da Universidade de Aveiro, calculo que o grupo etário 18–22 anos se venha a reduzir 7% em cinco anos e 13% em dez anos.

Considerando a falta de emprego qualificado nalgumas áreas, esta tendência vem colocar um estrangulamento adicional ao crescimento económico, afetando a sustentabilidade das instituições de ensino superior.

Exponho duas formas de ultrapassar o problema: alargar a *novas geografias* a oferta formativa tradicional, ou explorar *novos públicos* e novas ofertas formativas.

Uma vez estabelecidas as linhas prospetivas, considero então propostas de ação concentradas nas dimensões social, financeira e ambiental da Universidade de Aveiro. Incluo na dimensão social os temas relativos às pessoas, às carreiras e à cultura, e a propósito da dimensão financeira esboço a evolução do financiamento e a necessidade de continuar a diversificar a receita, bem como a imperiosa necessidade de investir nos espaços de investigação.

Quanto à dimensão ambiental, proponho que a Universidade de Aveiro adote a neutralidade carbónica como objetivo, de acordo com um calendário e um roteiro validados cientificamente, desígnio que está em sintonia com a agenda europeia e portuguesa para o clima e é coerente com o compromisso pioneiro que a Universidade de Aveiro assumiu com o ambiente, ainda na década de 1970.

A sustentabilidade afirma um princípio de justiça intergeracional: a conciliação do bem-estar de uma geração com o bem-estar das gerações seguintes. Nesse sentido, este compromisso da Universidade de Aveiro com a neutralidade carbónica representa tanto um ato de respeito com o passado da Universidade, como com o seu futuro.

Parte I

Que futuro espera a universidade?

Demografia e qualificação

Tendências e impacto

[Decréscimo populacional](#) ¹⁹ • [Envelhecimento](#) ²⁰ • [Demografia europeia](#) ²² • [Evolução da frequência de ensino superior](#) ²² • [Consequências: novas geografias e públicos](#) ²³.

Se o futuro fosse totalmente incerto teríamos de nos preparar para qualquer futuro. Felizmente, não estamos desarmados perante o desconhecido. A demografia permite-nos entender a evolução da população e do peso dos diferentes grupos etários, incluindo os mais jovens. Combinando essa informação com o nível de qualificação em cada grupo, podemos antever as variações a que o universo de candidatos ao ensino superior português e à Universidade de Aveiro está sujeito, a curto e longo prazo.

Decréscimo populacional

Ao longo da segunda década do século XXI, Portugal perdeu população e talento a um ritmo elevado. Entre 2010 e 2018, o saldo total foi sempre negativo, resultando numa redução de quase 300 milhares de habitantes. Só se registou um saldo global positivo em 2019, mas este decorreu do saldo migratório e não do saldo natural, que se manteve negativo.

Comparando os resultados do censo de 2021 com o de 2011, verifica-se que na última década Portugal registou um decréscimo populacional de 2%. ¹ O Algarve e a Área Metropolitana de Lisboa foram as únicas unidades territoriais NUTS2 ² em que a população residente cresceu. O decréscimo mais acentuado

¹ O decréscimo revelado pelo censo de 2021 é o segundo desde que existem dados relativos a censos, ou seja, desde 1864. O primeiro e único decréscimo populacional tinha ocorrido entre 1960–1970, devido a causas distintas das de hoje.

² As unidades territoriais conhecidas por NUTS1, NUTS2 e NUTS3, de “Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos”, incluem por exemplo o Continente (uma NUTS1), o Centro (uma das NUTS2 do Continente) e a Região de Aveiro (uma das NUTS3 do Centro).

registou-se na NUTS2 Alentejo.

Dezanove das 21 NUTS3 das regiões Norte, Centro e Alentejo perderam residentes. Em quatro dessas dezanove regiões, o decréscimo foi superior a 10%. As duas NUTS3 em que o número de residentes cresceu de 2011 para 2021 foram Cávado (na NUTS2 Norte) e Oeste (na NUTS2 Centro). O crescimento foi de apenas 1,6% e 0,3%, respetivamente.

Das dezanove NUTS3 do Continente em que houve decréscimo populacional, a redução menos significativa (0,3%) ocorreu na Região de Aveiro. O crescimento verificado nos concelhos de Aveiro, Ílhavo, Oliveira do Bairro e Vagos não chegou para equilibrar o decréscimo nos restantes sete, apesar do ganho de 3,2% no concelho de Aveiro ter sido um dos maiores registados num concelho da região Centro.

Na verdade, entre 2011 e 2021 a população só aumentou em 13 dos 100 concelhos que integram a região Centro. Seis desses concelhos ficam no Oeste, quatro na Região de Aveiro, um em Viseu Dão Lafões e dois em Leiria. Os quatro concelhos do Centro em que a população mais cresceu em percentagem foram Torres Vedras, Arruda dos Vinhos e Sobral de Monte Agraço (todos na NUTS3 Oeste) e Aveiro.

Envelhecimento

A população não está somente a diminuir: está também a envelhecer.

Segundo os dados dos censos de 2011 e 2021, a percentagem de jovens com menos de 15 anos baixou de 14,9% para 12,9%.

A situação piora nos grupos mais jovens. As estimativas da população residente a 31 de dezembro mostram que entre 2011 e 2020 o grupo etário 10–19 anos perdeu mais de 7% dos efetivos, mas o grupo etário 0–9 anos decresceu por mais de 13%.

Se examinarmos a situação em 2021, nos diferentes grupos etários, encontramos um cenário semelhante. O número de residentes com idades entre os 40 e os 49 anos era superior em quase 350 000 indivíduos ao número de residentes com idades entre os 30 e 39 anos. Esse número, por sua vez, superava em mais de 100 000 indivíduos o número de residentes com idades entre os 20 e os 29 anos.

O padrão mantém-se nos grupos etários mais jovens: a dimensão do grupo etário 20–29 anos excedia em 83 000 indiví-

duos o número de residentes com idades entre os 10 e os 19 anos, que por sua vez excedia em quase 180 000 indivíduos os residentes com idades abaixo dos nove anos.

Estas tendências e diferenças nos grupos etários mais jovens são significativas e terão impacto no número de estudantes em todos os níveis de ensino. A imigração não deverá alterar muito este quadro, uma vez que afeta grupos etários mais velhos.

A figura 1 mostra previsões da evolução da dimensão do grupo etário 18–22 anos, em cada NUTS₃ do Continente, para os períodos 2020–2025 e 2020–2030, segundo o Grupo de Estudos em Território e Inovação da Universidade de Aveiro. Para cada grupo etário quinquenal, foram estimadas taxas de mortalidade (homens e mulheres) e fecundidade e calculados os saldos naturais (óbitos e nascimentos). A estes saldos são adicionados os saldos migratórios, considerando um cenário económico moderadamente positivo.

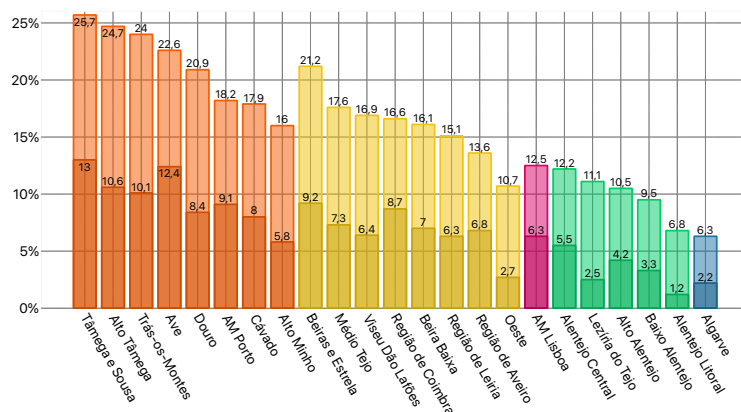


Figura 1: Percentagem de redução da dimensão do grupo etário 18–22 anos por região do Continente, prevista para 2020–2025 e 2020–2030.

A tendência nacional é clara: todas as NUTS₃ analisadas decrescem. Em seis casos, o decréscimo a dez anos é superior a 20%. Para a Região de Aveiro, prevê-se uma redução a cinco anos de 6,8% e de 13,6% a dez anos.

Tudo indica que o futuro traga uma redução significativa da população mais jovem, incluindo a dos grupos etários que contêm os potenciais candidatos ao ensino superior, ao longo da próxima década. A situação poderá agravar-se ainda mais na década seguinte, e isso deve ser considerado ao planear o futuro da Universidade de Aveiro.

Demografia europeia

O saldo demográfico natural na União Europeia é negativo desde 2012. Prevê-se que a população estabilize em 2025 num valor próximo de 449 milhões de habitantes, e se reduza a partir de 2030 até cerca de 424 milhões em 2070, um decréscimo de 5%. Por essa altura, a população da Europa representará apenas 4% da população mundial, contra 6% hoje e 12% em 1960.

Os estados-membro mais afetados serão a Letónia, Lituânia, Roménia, Bulgária e Croácia, com decréscimos entre os 25% e os 38%. A Grécia, Polónia e Portugal enfrentarão reduções de cerca de 20%.

O envelhecimento também será rápido, prevendo-se que a idade mediana suba cinco anos nas próximas décadas.

O resultado da diminuição da população ativa nota-se já. O produto interno bruto da Europa, que em 2004 representava 18,3% do total mundial, tinha caído para 14,3% em 2018. No futuro, a Europa terá menos peso demográfico e económico.

Reconhecendo a fragilidade da situação e a necessidade de mais pensamento estratégico, o Parlamento Europeu estabeleceu linhas gerais para a cooperação com o nosso continente mais próximo, África — cuja população tem crescido e totaliza aproximadamente mil milhões, e que inclui a classe média mais jovem e em mais rápido crescimento do mundo. Os desafios são grandes, mas a proposta de cooperação, estruturada em cinco eixos principais, poderá trazer benefícios aos dois continentes e promover acordos bilaterais ou regionais, com potencial para o futuro.

Evolução da frequência de ensino superior

Temos menos jovens, mas mais jovens habilitados a candidatarem-se ao ensino superior e mais jovens e adultos que concluíram formação superior.

A taxa de escolaridade do nível de ensino secundário aumentou de 64,6% para 89,6% entre 2011 e 2021. Em sentido contrário, a percentagem da população portuguesa que frequentou no máximo o ensino básico reduziu-se para metade, entre 2000 e 2020. Os resultados do *Programme for International Student Assessment*, vulgarmente conhecidos por *PISA scores*, têm situado Portugal acima da média da Organização para a Cooperação e Desen-

volvimento Económico, de forma consistente nos últimos seis anos.

Os dados dos censos mostram que Portugal perdeu cerca de 220 mil residentes entre 2011 e 2021, mas o número de residentes que tinha frequentado o Ensino Superior *aumentou* cerca de 550 milhares no mesmo período, um incremento de 44,5% relativamente a 2011.

O aumento da qualificação superior abrangeu todo o país.

Em 258 dos 308 concelhos de Portugal e em vinte e duas das 25 unidades territoriais NUTS3 o número de residentes *diminuiu* entre 2011 e 2021.

Todavia, o número de residentes com formação superior *aumentou em todos os concelhos do país*, mesmo naqueles onde a população residente mais diminuiu.

O crescimento da população residente com formação superior foi expressivo. Em seis das NUTS3 registou-se um aumento de 5% ou superior: Cávado (6,9%), Área Metropolitana de Lisboa (6,9%), Área Metropolitana do Porto (5,9%), Algarve (5,4%), Região de Aveiro (5,0%) e Oeste (5,0%). A NUTS3 que menos cresceu em formação superior foi o Tâmega, com 2,1%.

Consequências: novas geografias e públicos

A melhoria da taxa de qualificação e a crise demográfica exercem efeitos contrários sobre as instituições de ensino superior.

No futuro próximo, o aumento do nível de qualificação terá um efeito positivo, alargando o conjunto de possíveis candidatos ao ensino superior e atenuando as consequências negativas da contração dos grupos etários mais jovens.

Todavia, como a taxa de qualificação não pode crescer indefinidamente, é de prever que esta tendência positiva se vá atenuando ao longo dos próximos anos. Esgotado o efeito amortecedor da taxa de qualificação, a crise demográfica acabará por afetar negativamente a procura das instituições.

O efeito será maior em regiões onde a crise de natalidade se iniciou mais cedo, ou onde a contração demográfica se faz já sentir de forma mais intensa. A figura 1 mostra que a redução, que poderá atingir 25% numa década, se fará sentir em todas as NUTS3 do Continente.

Para avaliar o impacto sobre a Universidade de Aveiro é necessário conhecer a origem geográfica dos estudantes e a

proporção de estudantes por NUTS3. Desenvolverei esse tema em [Procura e atratividade – a dimensão local e a dimensão global](#). Com base nos resultados aí obtidos e nas previsões demográficas resumidas na figura 1, antevejo que o grupo etário 18–22 anos disponível para a Universidade de Aveiro se reduza, no território do Continente, 7% nos próximos cinco anos e 13% na próxima década.

A demografia é um importante elemento de apoio à decisão estratégica. Os estudos previstos no âmbito de contratos entre o Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública e a Universidade de Aveiro, através do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território e da Unidade de Investigação em Governança, Competitividade e Políticas Públicas, serão importantes para apoiar a decisão estratégica na Universidade de Aveiro, sendo de ponderar a criação de um centro de competências na matéria.



Para atrair talento de forma sustentável, a Universidade de Aveiro tem duas vias à disposição: *procurar novas geografias*, alargando o alcance da oferta formativa tradicional; *procurar novos públicos*, respondendo a necessidades emergentes com novas ofertas formativas.

Para explorar a primeira via é necessário conhecer as tendências de procura nacional e internacional da Universidade de Aveiro e as respetivas geografias dominantes. Quanto à segunda via, a requalificação e formação ao longo da carreira são exemplos de necessidades emergentes de cuja consideração resultam naturalmente abordagens inovadoras. No seguimento, daremos atenção a ambas.

Procura e atratividade

A dimensão local e a dimensão global

Local ou global? ²⁵ • Os distritos e concelhos mais importantes ²⁷ • Vagas sobran-tes ²⁸ • Notas de acesso ²⁸ • Consequências: novas geografias, mais diversidade e atratividade ²⁹.

A população estudantil da Universidade de Aveiro pode dividir-se numa componente nacional local, uma componente nacional não local e uma componente internacional.

O conhecimento de cada componente num dado momento determina as origens geográficas dos estudantes e, por exemplo, a taxa de estudantes deslocados.

A evolução ao longo do tempo de cada componente permite estimar o seu ritmo de crescimento e tamanho futuro, e a partir daí a dimensão aproximada da universidade, quer em termos físicos, quer de recursos humanos.

Os resultados dependem das áreas do conhecimento ou dos ciclos de estudo que considerarmos, mas há tendências gerais que se destacam e que são úteis para antever o futuro e gerir a trajetória da Universidade de Aveiro.

Local ou global?

Entre os anos letivos de 2019/20 e 2020/21, o número de estudantes portugueses provenientes de fora do distrito de Aveiro ultrapassou o número de estudantes portugueses com origem no distrito de Aveiro (figura 2). Tanto quanto os dados de que disponho permitem averiguar, é a primeira vez que tal acontece.

Entre 2017/18 e 2021/22, o número total de estudantes cres-

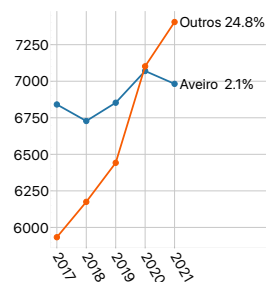


Figura 2: Número de estudantes portugueses provenientes do distrito de Aveiro e de outros distritos.

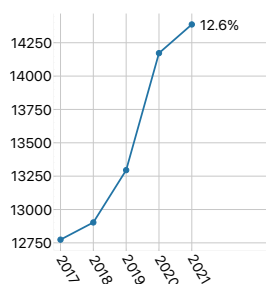


Figura 3: Número de estudantes portugueses.

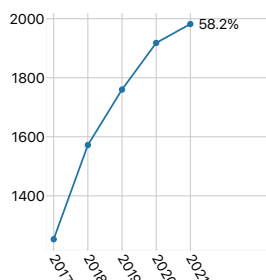


Figura 4: Número de estudantes estrangeiros.

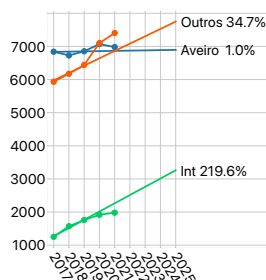


Figura 5: Projeções, sem considerar dados de 2020 e 2021.

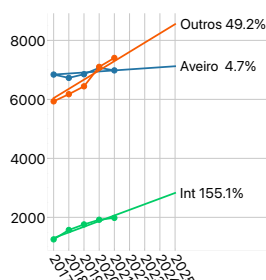


Figura 6: Projeções, considerando dados de 2020 e 2021.

ceu cerca de 13% (figura 3). Como o número de estudantes provenientes do distrito de Aveiro aumentou pouco mais de 2%, conclui-se que o crescimento dos últimos anos resulta da procura com origem fora do distrito, a nível nacional ou internacional.

O ritmo a que cada componente está a variar também é significativo. No caso dos estudantes portugueses, o número dos que provêm do distrito de Aveiro cresceu cerca de 2%, mas o número de estudantes de outros distritos cresceu mais de 20% (figura 2). A variação do número de estudantes estrangeiros foi ainda superior (mais de 50% no mesmo período, como mostra a figura 4).

As projeções de crescimento de cada componente são dificultadas pelo caráter excecional dos anos 2020 e 2021. Por um lado, o impacto da pandemia afetou negativamente a procura e a mobilidade internacional. Por outro lado, nesses dois anos o número de candidatos portugueses ao ensino superior foi anormalmente elevado, a nível nacional.

A figura 5 mostra projeções obtidas ignorando os dois anos excecionais. O resultado sugere que a componente do distrito de Aveiro variará muito pouco até 2025, ao contrário da componente nacional não local. A componente internacional é aquela que se prevê crescer mais.

As projeções da figura 6 incluem os dados relativos a 2020 e 2021. Neste caso, a previsão de crescimento da componente internacional ainda é significativa, mas inferior à anterior, devido ao abrandamento da procura internacional nos dois anos agora incluídos. Por outro lado, a procura nacional que se estima para o futuro é significativamente maior, influenciada pelos aumentos da procura a nível nacional, nesses dois anos.

O número de estudantes provenientes de fora do distrito de Aveiro e de qualquer nacionalidade cresceu mais de 30% no período a que reporta a figura 2, e tudo indica que no futuro continuará a crescer.

Relativamente à Região de Aveiro, a percentagem de estudantes deslocados atingirá valores superiores a 70% num futuro próximo, ou até 2025 (figura 7). A percentagem de deslocados relativamente ao distrito de Aveiro está a aumentar mais depressa, e subiu dez pontos percentuais entre 2015 e 2021. Atualmente, é superior a 57%.

A distância média ao concelho de origem dos estudantes da Universidade de Aveiro cresceu ao longo do último quadriénio e

atualmente está próxima de 140 quilómetros. A distância média aumentou mais num único ano, de 2020 para 2021, que tinha aumentado em mais de uma década, entre 2006 e 2016.

Estes dados não revelam apenas a inversão do peso dos estudantes oriundos do distrito de Aveiro, relativamente aos de fora desse distrito. Dados os ritmos de crescimento de cada uma dessas componentes, estamos perante uma alteração mais profunda, que se acentuará no futuro. A dominância regional deu lugar à dimensão global.

Esta conclusão é importante para planear o futuro da universidade e a relação com a comunidade académica, temas que irei desenvolvendo no seguimento.

Os distritos e concelhos mais importantes

Os distritos que mais peso têm na captação de estudantes portugueses para a Universidade de Aveiro são Porto, Viseu, Braga, Coimbra e Leiria. Todos são sede de reconhecidas instituições de ensino superior, pelo que o sucesso da Universidade de Aveiro em atrair estudantes desses distritos é de realçar.

Os concelhos do distrito de Aveiro mais importantes para a captação de estudantes são Aveiro, Ílhavo, Santa Maria da Feira, Oliveira de Azeméis, Ovar e Águeda, por esta ordem. Estes são também os concelhos do distrito de Aveiro onde se concentra mais população.

Seguem-se Estarreja, Albergaria-a-Velha, Vagos, Oliveira do Bairro, Espinho, Anadia, Vale de Cambra, Sever do Vouga, São João da Madeira, Arouca, Murtosa, Mealhada e Castelo de Paiva, por ordem decrescente do número de estudantes.

Quanto aos concelhos de outros distritos, os mais representativos enquanto origem de estudantes da Universidade de Aveiro são Gaia, Viseu, Porto, Figueira da Foz, Leiria, Coimbra e Guarda.

A figura 8 mostra a evolução do número de estudantes matriculados na Universidade de Aveiro provenientes dos distritos de Viseu e Porto (VP), que nos são vizinhos; de Coimbra, Braga e Leiria (CBL); e de Santarém, Guarda e Viana do Castelo (SGVC), um pouco mais afastados. O crescimento é mais rápido no conjunto de distritos mais distantes.

Em 2019/20, o número de estudantes estrangeiros ultrapassou o número de estudantes portugueses provenientes do

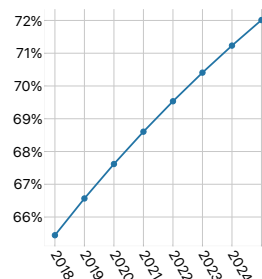


Figura 7: Percentagem de estudantes deslocados (provenientes de fora da Região de Aveiro) e estimativa da sua evolução futura.

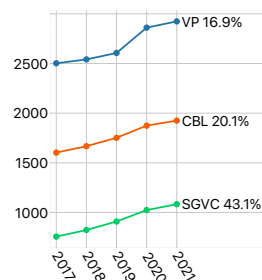


Figura 8: Número de estudantes provenientes de três grupos de distritos (Viseu e Porto; Coimbra, Braga e Leiria; Santarém, Guarda e Viana do Castelo) e respetivas variações.

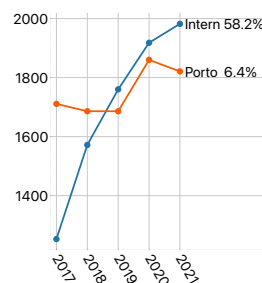


Figura 9: Número de estudantes portugueses provenientes do distrito do Porto e número de estudantes de outras nacionalidades e respetivas variações.

distrito do Porto, o segundo distrito mais importante para a captação de estudantes na Universidade de Aveiro (figura 9). Este facto ilustra a importância da internacionalização e justifica a sua abordagem em separado (ver [Novas geografias – internacionalização, potencial e fragilidades](#)).

Que estamos a conseguir atrair mais estudantes e de mais longe é indubitável. É preciso averiguar também se estamos a crescer em número ou em número e em qualidade.

Vagas sobranter

A percentagem de vagas sobranter após a primeira fase do Concurso Nacional de Acesso é um importante indicador de procura. Em 2018, um ano em que a percentagem de vagas sobranter a nível nacional foi 14,3%, a Universidade de Aveiro registou 3,9% de vagas sobranter, a quinta melhor taxa de preenchimento fora de Lisboa.³

Em 2019, sobranter 13,2% das vagas a nível nacional e 2,5% na Universidade de Aveiro, a quarta melhor taxa de preenchimento fora de Lisboa.

No ano de 2020, em que se registou um número de candidaturas anormalmente elevado, sobranter 10,8% das vagas a nível nacional e 0,7% na Universidade de Aveiro, a melhor taxa de preenchimento fora de Lisboa. Nesse ano, todos os cursos politécnicos da Universidade de Aveiro registaram 100% de preenchimento logo na primeira fase do Concurso Nacional de Acesso, o que ocorreu pela primeira vez.

Em 2021, sobranter 11,6% das vagas a nível nacional e 2,6% na Universidade de Aveiro. O resultado foi pior que o de 2020 mas ainda assim o melhor registo de uma universidade fora de Lisboa.

Notas de acesso

Em 2018, na primeira fase do Concurso Nacional de Acesso, foram colocados na Universidade de Aveiro, com nota $\geq 17,5$ e em primeira opção, 94 estudantes de 23 cursos.

Em 2021, nas mesmas condições, foram colocados 320 estudantes de 36 cursos.

O progresso não foi só do subsistema universitário. Dos 320

³ Excluo da análise as Escolas Superiores de Enfermagem de Lisboa, Coimbra e Porto, que oferecem apenas o curso de Enfermagem e que têm preenchido sempre 100% das vagas.

estudantes em primeira opção com 17,5 ou mais, 21 distribuíam-se por cinco cursos das quatro unidades politécnicas da Universidade de Aveiro.

Ainda em 2018 e com nota $\geq 17,5$, mas agora em qualquer opção de escolha, foram colocados Universidade de Aveiro 109 estudantes em 23 cursos. Em 2021, nas mesmas condições, foram colocados 466 estudantes em 37 cursos.

Para melhor apreciar estas diferenças é necessário considerar o contexto nacional. Os colocados em qualquer instituição de ensino superior saem do conjunto de candidatos ao ensino superior no mesmo ano. Não existirão colocados com classificações elevadas se não existirem candidatos nessas condições.

A nível nacional e entre 2018 e 2021, o número de colocados em primeira opção com nota $\geq 17,5$ passou de 3803 para 7693, ou seja, duplicou. Na Universidade de Aveiro, o número passou de 94 para 320, ou seja, aumentou por um fator de 3,4.

A situação é semelhante se a restrição de escolha em primeira opção for removida. A nível nacional o número passa de 4814 para 10663, aumentando por um fator de 2,2. Na Universidade de Aveiro, o número cresce entre 109 e 466, ou seja, por cerca de 4,3.

Os diversos quocientes entre o número de colocados a nível nacional e na Universidade de Aveiro são apresentados na figura 10, para o subsistema universitário, para o subsistema politécnico e na globalidade.

Em qualquer caso, é visível que o número de colocados com classificação $\geq 17,5$ cresceu mais no caso dos cursos da Universidade de Aveiro que em geral. A conclusão é válida quer se considerem colocados, candidatos ou candidaturas, em qualquer opção ou em primeira opção.

A procura da Universidade de Aveiro, quer medida através do número de vagas sobranes após a primeira fase do Concurso Nacional de Acesso, quer medida pela evolução das notas dos colocados ou candidatos aos cursos, cresceu nos últimos quatro anos, relativamente aos valores nacionais.

Consequências: novas geografias, mais diversidade e atratividade

Os estudantes que se matricularam na Universidade de Aveiro ao longo dos últimos anos, em todos os níveis de ensino, vieram

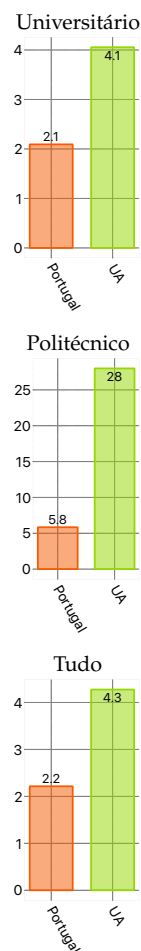


Figura 10: Quociente do número de colocados com nota $\geq 17,5$ em 2021 e em 2018, para o subsistema universitário, politécnico e para o seu conjunto, a nível nacional e na Universidade de Aveiro.

⁴ O número de estudantes estrangeiros varia ao longo do ano, conforme o número e a presença ou ausência de estudantes em mobilidade. Em fevereiro de 2022, por ocasião da visita do Alto Comissariado para as Migrações, os estudantes estrangeiros da Universidade de Aveiro representavam 95 países e 17% do total de estudantes.

de todos os pontos de Portugal Continental, Madeira e Açores e de 126 outros países. ⁴

A análise da sua origem geográfica revela um ligeiro crescimento do número de estudantes portugueses provenientes do distrito de Aveiro, um crescimento muito mais rápido dos estudantes portugueses provenientes do resto do país, que constituem já a componente dominante, e um crescimento ainda mais rápido do contingente de estudantes estrangeiros. No último quadriénio, a procura da Universidade de Aveiro aumentou sobretudo devido ao crescimento do público nacional não local e do público internacional.

Daqui se infere que a diversidade de origens e a percentagem de estudantes deslocados aumentarão rapidamente, no futuro imediato.

Relativamente à Região de Aveiro, a percentagem de estudantes deslocados atingirá valores superiores a 70% até 2025 (figura 7). A percentagem de deslocados relativamente ao distrito de Aveiro está a aumentar mais depressa, e subiu dez pontos percentuais entre 2015 e 2021. Atualmente, é superior a 57%.

A distância média ao concelho de origem dos estudantes da Universidade de Aveiro cresceu ao longo do último quadriénio e atualmente está próxima de 140 quilómetros. A distância média aumentou mais entre 2020 e 2021 que tinha aumentado entre 2006 e 2016.

O efeito da redução da natalidade sente-se já e continuará a fazer-se sentir, contribuindo para a diminuição a prazo do número de candidatos ao ensino superior, conforme discuti em [Demografia e qualificação – tendências e impacto](#). Como mostra a figura 1, o decréscimo no grupo etário 18–22 anos poderá atingir 25% numa década, e sentir-se-á em todas as NUTS3 do Continente.

Conhecendo a origem geográfica dos estudantes e a sua proporção por NUTS3 é possível determinar o efeito das projeções demográficas apresentadas na figura 1 para o público que procura a Universidade de Aveiro: o grupo etário 18–22 anos disponível para a Universidade de Aveiro reduzir-se-á, no território do Continente, cerca de 7% nos próximos cinco anos e cerca de 13% na próxima década.

A captação de estudantes num quadro geograficamente mais alargado, devido à maior atratividade interna e externa da Universidade de Aveiro, diminuiu a nossa exposição ao risco

demográfico. Embora o distrito de Aveiro, o quinto em Portugal com mais residentes, seja um território de grande dinâmica e competitividade, a sua demografia nunca será tão rica quanto a demografia nacional ou internacional. Só essas podem assegurar a procura sustentada e a afluência de talento de que a universidade carece para se afirmar globalmente.

O aumento da atratividade e da esfera de influência da Universidade de Aveiro está a trazer-nos mais estudantes, com melhores notas de acesso. Esta melhoria não resulta apenas da subida das médias de acesso dos candidatos ao ensino superior. O número de estudantes colocados na Universidade de Aveiro com notas de acesso elevadas tem aumentado significativamente mais que a tendência nacional, quer no subsistema universitário, quer no politécnico.



Concluimos em [Demografia e qualificação – tendências e impacto](#) que no futuro a sustentabilidade da Universidade de Aveiro se poderia consolidar de duas formas: alargando a novas geografias a oferta formativa tradicional, ou indo ao encontro de novos públicos, com necessidades formativas emergentes.

Agora que conhecemos as tendências dominantes de procura da Universidade de Aveiro e os efeitos que lhe estão associados, estamos em condições de começar a explorar estas duas vias. Começamos por considerar as novas geografias em que a Universidade de Aveiro mais está a crescer, ou seja, a realidade internacional.

Novas geografias

Internacionalização, potencial e fragilidades

Universidades Europeias ³⁴ • Crescimento do contingente internacional ³⁵ • Nacionalidades de origem ³⁵ • Portugal no contexto Europeu ³⁸ • A situação na Universidade de Aveiro ⁴⁰ • Acolhimento, integração e acompanhamento ⁴⁰ • Consequências: internacionalizar de forma sustentável ⁴².

A internacionalização é uma realidade incontornável na Universidade de Aveiro, que afeta toda a comunidade académica e cujo impacto se faz sentir na investigação, cooperação e ensino.

O número de bolseiros, professores, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão de nacionalidade estrangeira representa hoje cerca de 10% do total, e reparte-se por 45 nacionalidades.

O número de estudantes internacionais que procuram instituições de ensino superior portuguesas tem crescido substancialmente nos últimos anos. Na Universidade de Aveiro, no início de 2022, os estudantes estrangeiros representavam 17% do total de estudantes e eram provenientes de 95 países.

Dadas as tendências demográficas nacionais, a componente internacional reveste-se de grande importância para a sustentabilidade das instituições e justifica a nossa atenção.

Para ficarmos conscientes do potencial e das possibilidades da internacionalização, é necessário examinar em que moldes ela está a decorrer no ensino superior português e na Universidade de Aveiro, nas suas múltiplas dimensões. É importante perceber se há fragilidades que seja necessário considerar, e retirar conclusões para o futuro.

Universidades Europeias

⁵ Contrato celebrado em 29 de novembro de 2019 entre o governo e as instituições de ensino superior públicas (universidades e politécnicos) para o período 2020–2023.

⁶ A proposta de Universidade Europeia teve a sua origem no seio do Consórcio Europeu de Universidades Inovadoras, constituído em 1997, e do qual a Universidade de Aveiro é membro fundador.

⁷ O número total de instituições de ensino superior europeias integradas em Universidades Europeias ronda os 5% do total de universidades que participam no programa Erasmus.

⁸ Programas “Impulso Jovens STEAM” e “Impulso Adultos”, Aviso 01/PRR/2021. O painel internacional atribuiu à candidatura da Universidade de Aveiro a pontuação final de 9,75 em 10. Nenhuma outra proposta obteve pontuação superior.

A integração de mais instituições de ensino superior portuguesas em “Universidades Europeias” era um dos objetivos referidos no contrato de legislatura, ⁵ que aliás continha objetivos de internacionalização ambiciosos. Só é possível cumprir este objetivo nas circunstâncias presentes através do alargamento das Universidades Europeias existentes.

A Universidade de Aveiro já cumpria o objetivo. A primeira chamada a candidaturas no âmbito do programa “Universidades Europeias” resultou em 17 alianças aprovadas e financiadas, três das quais continham universidades portuguesas. Uma das candidaturas aprovadas, a da Universidade ECIU, ⁶ integrava a Universidade de Aveiro.

A segunda chamada aprovou mais 24 consórcios, entre os quais estavam mais sete universidades portuguesas, públicas ou privadas. ⁷

A cobertura geográfica da Universidade ECIU é bastante completa, exceto na Europa de Leste. Esta lacuna determinou o alargamento da Universidade ECIU — que incorpora agora a Universidade de Lodz, na Polónia. A Universidade ECIU continuará a ser um elemento importante na afirmação e desenvolvimento internacional da Universidade de Aveiro.

Há já reflexos na nossa oferta formativa, nos métodos de ensino e aprendizagem e em particular no ensino-aprendizagem baseado em desafios, mas também na abordagem à requalificação e à formação ao longo da vida. O esforço envolve de forma complementar os dois subsistemas da Universidade de Aveiro, politécnico e universitário.

A qualidade do trabalho da Universidade de Aveiro ficou refletida nos resultados da candidatura apresentada no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência. ⁸ O contrato foi assinado em dezembro de 2021 e o trabalho reunirá a Universidade de Aveiro e uma rede de 230 entidades externas. O financiamento será afeto à modernização de equipamentos, ao reforço dos corpos docente e não docente e a bolsas e apoios aos estudantes. O trabalho decorrerá ao longo dos próximos anos.

A Universidade ECIU desenvolveu e apresentou uma estratégia de longo prazo de investigação, que se foca no desenvolvimento de regiões europeias mais inteligentes e procura ir ao encontro da Agenda 2030 das Nações Unidas, e em particular do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 11 (Cidades

e Comunidades mais Resilientes e Sustentáveis). A agenda de investigação e inovação ECIU dá prioridade à energia, economia circular, transporte e mobilidade e comunidades resilientes.

Crescimento do contingente internacional

Provavelmente a meta mais ambiciosa do contrato de legislatura é a duplicação do número de estudantes em mobilidade e dos estudantes estrangeiros a estudar em Portugal até 2023, para que representem um quarto do total de estudantes inscritos nas instituições de ensino superior públicas.

Percebe-se a dimensão do desafio reparando que a duplicação tem vindo a ocorrer a intervalos de cerca de seis ou sete anos. O número de estudantes internacionais em Portugal cresceu mais de 90% entre 2014/15 e 2019/20, mas a pandemia teve um efeito negativo nos dois anos seguintes.

Os estudantes de nacionalidade estrangeira no ensino superior português frequentam maioritariamente universidades e politécnicos públicos (cerca de 78% nos anos mais recentes) cabendo às instituições que integram o Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas uma quota de cerca de 59%. Há uma ligeira tendência decrescente nestas quotas, sobretudo na das instituições representadas no Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas, que era de 67% em 2014/15.

O crescimento entre 2014/15 e 2020/21 do número de estudantes de nacionalidade estrangeira foi claramente superior no ensino superior politécnico (137%, contra 56% no universitário). Na Região Centro, a variação total foi de 79%.⁹

No mesmo período, o número de estudantes estrangeiros de grau cresceu 130%, mas o número de estudantes em mobilidade reduziu-se por 30%, presumivelmente devido à pandemia.

Nacionalidades de origem

Quando se olha à distribuição por nacionalidade dos estudantes estrangeiros no ensino superior português (figura 11, tabela 1), o Brasil surge como o país de maior peso, representando um terço do total. Seguem-se Cabo Verde, Guiné-Bissau, Angola, França, Espanha, Itália, Alemanha, Moçambique e China.

O número de estudantes com origem em cada país é um dado importante, mas interessa também perceber como esse

⁹ A região onde o crescimento entre 2014/15 e 2020/21 foi maior foi o Alentejo (230%), seguida pelo Norte (108%) e Algarve (97%). A Área Metropolitana de Lisboa registou um crescimento de 43%.



Figura 11: Principais países de origem dos estudantes internacionais no ensino superior em Portugal.

<i>País</i>	<i>Total</i>	<i>Quota</i>
Brasil	19 413	33%
Cabo Verde	5 612	10%
Guiné-Bissau	4 978	8%
Angola	4 156	7%
França	3 285	6%
Espanha	2 761	5%
Itália	2 751	5%
Alemanha	2 004	3%
Moçambique	1 601	3%
China	1 284	2%

Tabela 1: Distribuição por nacionalidade dos estudantes estrangeiros no ensino superior português.

número está a variar, e que áreas e tipos de formação são mais procurados.

O número de estudantes provenientes da Guiné-Bissau cresceu entre 2014/15 e 2020/21 por um fator superior a nove, o maior registado. Seguem-se a França (340%), Brasil (123%), Cabo Verde (119%), Moçambique (116%) e China (98%).

Quanto às áreas de estudo, as Ciências Empresariais, Administração e Direito ¹⁰ dominam a procura, correspondendo a 26% do total. A Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção representam 19% e as Ciências Sociais, Jornalismo e Informação surgem em terceiro lugar, com 14%. Os cursos em Saúde e Proteção Social contêm 12% dos estudantes de nacionalidade estrangeira, tal como os de Artes e Humanidades. As Ciências Naturais, Matemática e Estatística atraem 5% do total destes estudantes.

Quanto aos tipos de formação procuradas por estudantes estrangeiros, a análise das variações entre 2014/15 e 2021/21 mostra que os Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP) foram aqueles em que a procura mais cresceu (por um fator superior a três), seguidos dos mestrados integrados (123%) e dos mestrados (94%). Com a extinção dos mestrados integrados, a procura das licenciaturas em contexto internacional, que tinha crescido 49%, poderá vir a subir mais rapidamente. Quanto aos doutoramentos, a procura aumentou 64% no período temporal em causa.

A maior quota de estudantes de nacionalidade estrangeira pertence às duas maiores universidades portuguesas (Universidade de Lisboa e Universidade do Porto), que em 2021 detinham mais de 20% dos estudantes estrangeiros. Seguiam-se a Univer-

¹⁰ Áreas CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação).

Share of tertiary education students from abroad by continent of origin, 2018

(% of all tertiary education students from abroad)

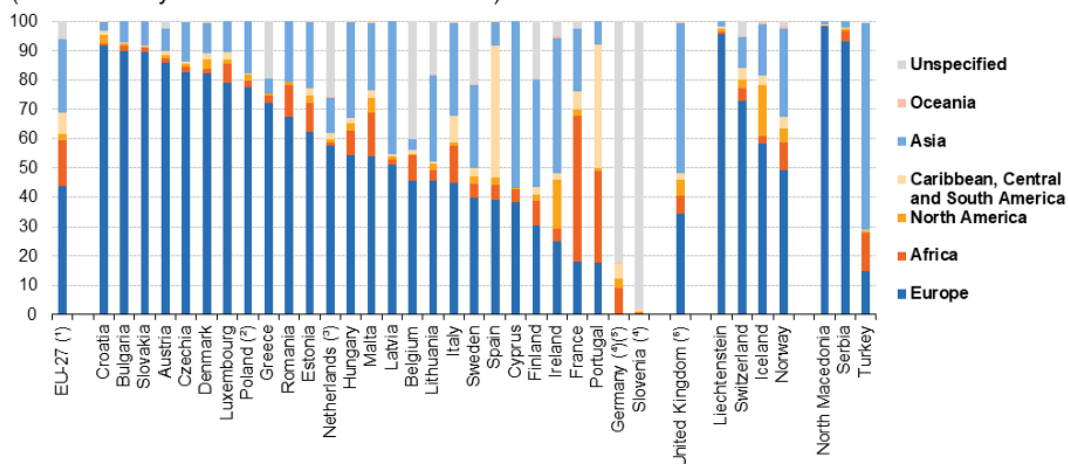


Figura 12: Proporção de estudantes por continente de origem (fonte: Eurostat). Repare-se na situação singular de Portugal.

sidade Nova de Lisboa, a Universidade de Coimbra, o Instituto Politécnico de Bragança, a Universidade do Minho e a Universidade de Aveiro (menos de 4% do total dos estudantes).

A percentagem de estudantes de nacionalidade estrangeira em cada instituição, relativamente ao total de inscritos nessa instituição, determina uma ordem bem diferente. De entre as instituições representadas no Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas, a Universidade de Évora é aquela onde o peso dos estudantes de nacionalidade estrangeira é maior (20%). Este peso manteve-se aproximadamente constante entre 2019/20 e 2020/21.

Seguem-se a Universidade Nova de Lisboa, a Universidade do Algarve, o ISCTE, a Universidade de Beira Interior, a Universidade Católica, a Universidade de Coimbra, a Universidade do Porto e a Universidade de Lisboa. Em todos estes casos, houve uma redução significativa do peso dos estudantes de nacionalidade estrangeira entre 2019/20 e 2020/21.

À data, a Universidade de Aveiro vinha a seguir, com mais de 14% de estudantes de nacionalidade estrangeira, mas com a particularidade da diminuição entre 2019/20 e 2020/21 ter sido muito ligeira.

<i>País</i>	<i>Nº de estudantes</i>	<i>Quota de Portugal</i>	<i>Principal destino</i>	<i>Principal destino europeu</i>
Brasil	81 882	18,8%	Argentina	Portugal
Colômbia	52 064	0,3%	Argentina	Espanha
Peru	33 827	0,1%	Argentina	Espanha
Venezuela	28 631	0,9%	Argentina	Espanha
Equador	23 327	1,3%	Espanha	Espanha
Bolívia	19 497	0,1%	Argentina	Espanha
Chile	17 522	0,2%	Argentina	Espanha
Paraguai	15 805	<0,1%	Argentina	Espanha
Argentina	9 283	0,3%	EUA	Espanha
Uruguai	5 733	0,2%	Argentina	Espanha

Tabela 2: Número, principal destino e principal destino europeu dos estudantes com origem em países da América do Sul.

Portugal no contexto Europeu

Olhando à proporção de estudantes estrangeiros que cada país europeu atrai em função do continente de origem, Portugal ocupa uma posição singular (figura 12).

Em contraste com muitos outros países europeus, os continentes mais representados no ensino superior português são América do Sul e África. Só a seguir surge a própria Europa, depois a Ásia e a América do Norte, cujo peso é residual. É claro que esta realidade muito própria decorre de uma relação também muito própria de Portugal com alguns dos países dos continentes mais representados.

A proximidade linguística e cultural é tão importante como a proximidade geográfica. Para a Espanha, a América do Sul assume grande importância, à semelhança do que se passa com Portugal, mas o continente africano tem pouco peso. No caso da França, é o continente africano o que tem importância mais elevada — até mais que no caso português — mas a América do Sul não tem peso significativo.

Dada a importância que os países da América do Sul têm no fluxo de estudantes estrangeiros, é importante perceber em que lugar surge Portugal quanto às escolhas dos estudantes com origem nesses países. A tabela 2 torna claro o potencial que existe: com exceção do Equador, a primeira escolha dos estudantes da América do Sul que pretendem estudar noutro país não é um país europeu.

Por outro lado, vê-se que no caso no Brasil o principal destino

européu é Portugal, e em todos os outros casos é Espanha.

Como a quota de Portugal é inferior a 20% no caso do Brasil e inferior a 1% em quase todos os restantes países, existe potencial de crescimento na América do Sul.

País	Total	Quota
Brasil	18 770	37%
Cabo Verde	5 560	11%
Guiné-Bissau	4 978	10%
Angola	4 153	8%
França	2 552	5%
Itália	1 669	3%
Moçambique	1 598	3%
Alemanha	1 216	2%
Espanha	1 214	2%
China	1 182	2%

Tabela 3: Distribuição por nacionalidade de origem dos estudantes que frequentaram um grau completo.

Considerando agora o conjunto dos estudantes com nacionalidade estrangeira que frequentaram um grau completo em Portugal, o Brasil ocupa o primeiro lugar na lista dos dez países mais significativos, representando cerca de 37% do total. De entre esses dez estados, os Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa correspondem a 32% do total de estudantes estrangeiros. A França, Itália, Alemanha e Espanha em conjunto representam 12% e a China apenas 2% (figura 13 e tabela 3).

A origem dos estudantes de nacionalidade estrangeira em mobilidade é maioritariamente europeia, como seria de esperar (figura 14 e tabela 4). O país de origem de mais estudantes é a Espanha, com uma quota de 19%. O Brasil surge em quinto lugar, com uma quota de 8%.

País	Total	Quota
Espanha	1 547	19%
Itália	1 082	13%
Alemanha	788	10%
França	733	9%
Brasil	623	8%
Polónia	594	7%
Turquia	243	3%
República Checa	236	3%
Bélgica	207	3%
Roménia	150	2%

Tabela 4: Distribuição por nacionalidade de origem dos estudantes em mobilidade.



Figura 13: Origem dos estudantes estrangeiros de grau.

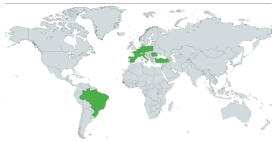


Figura 14: Origem dos estudantes estrangeiros de mobilidade.

A situação na Universidade de Aveiro

O número de estudantes provenientes de países estrangeiros varia ao longo do ano, em função de variáveis como o número e a presença ou ausência de estudantes em mobilidade, entre outros fatores.

Em fevereiro de 2022, por ocasião da visita do Alto Comissariado para as Migrações, a Universidade de Aveiro contava 2 901 estudantes estrangeiros, provenientes de 95 países, correspondendo a uma quota de 17% do total de estudantes. O Brasil, com uma quota de 30%, seguido de Angola, Guiné-Bissau, China e Irão eram os países mais representados.

A presença da China e do Irão em quarto e quinto lugar, com quotas de cerca de 5%, eram as diferenças mais significativas entre a situação da Universidade de Aveiro e a situação nacional.

O número de bolseiros, professores, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão de nacionalidade estrangeira representava cerca de 10% do total, e repartia-se por 45 nacionalidades. O Brasil, Espanha, Irão e Itália eram os países com maior presença.

Acolhimento, integração e acompanhamento

A criação do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM) na Universidade de Aveiro, em junho de 2019, foi um marco importante para o acompanhamento da comunidade internacional. Resultou da colaboração com o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras e da proximidade e compromisso com o Alto Comissariado para as Migrações. Foi o primeiro CLAIM a ser instalado numa instituição de ensino superior.

O CLAIM da Universidade de Aveiro presta informação geral e apoio especializado em áreas como a regularização da situação em Portugal, a atribuição da nacionalidade, o alojamento, o reagrupamento familiar, as matérias de índole profissional, o acesso aos serviços de saúde, ao ensino, formação e empreendedorismo. O atendimento está a cargo de técnicos habilitados para o efeito.

O número total de atendimentos tem vindo a crescer rapidamente. Em setembro de 2019, foram realizados 97 atendimentos; em setembro de 2020, o número tinha crescido para 1 178; em junho de 2021, registaram-se 1 719 atendimentos. Ao longo do

ano de 2021, o CLAIM realizou um total de 11 750 atendimentos a membros da comunidade académica provenientes de 47 nacionalidades.

Depois da Universidade de Aveiro se ter assumido como representante legal para emissão do número de identificação fiscal, este assunto tornou-se o mais frequentemente solicitado. Em segundo lugar surgem assuntos relacionados com a permanência em território nacional (prorrogação de permanência, estatuto de refugiado, etc.). São ainda tratados assuntos relativos ao reagrupamento familiar, educação ou ensino-aprendizagem, saúde, habitação, trabalho e segurança social, entrada em território nacional e apoio social direto ou indireto, entre outros.

Acolher, integrar e acompanhar todos os membros da comunidade é uma preocupação permanente e coerente com os princípios estruturantes afirmados no Artigo 3º dos Estatutos da Universidade de Aveiro, que sublinha o “absoluto respeito dos valores da dignidade e igualdade da pessoa humana”. O espaço UA Intercultural e o CLAIM têm sido importantes para que esta forma de ver a instituição se aplique integralmente à comunidade internacional, cuidando do seu acolhimento e integração. São a primeira linha de apoio e esclarecimento de dúvidas, mas também são palco de exposições, concertos e outras atividades, contribuindo para valorizar e tornar mais visível a diversidade cultural no *campus*.

As sessões de acolhimento, os programas de mentoria e tutoria, a parceria com a *NOVA School of Business and Economics* para apoio académico a estudantes dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa, a disponibilização de cursos de nivelamento de conhecimentos em matemática, o Curso de Português como Língua Estrangeira (gratuito), o Atelier de Expressão Oral e Escrita em Língua Portuguesa, as atividades culturais, desportivas, o jantar de Natal, etnografia e artesanato, convívios, passeios, exposições e muitas outras iniciativas continuarão a contribuir para uma comunidade académica internacional bem integrada na Universidade de Aveiro.

Um passo simples mas importante para a comunidade de língua portuguesa foi a deliberação do Conselho Científico da Universidade de Aveiro sobre a aceitação de teses e dissertações escritas em Português não europeu. Mediante solicitação, também se tem considerado a língua espanhola.

Consequências: internacionalizar de forma sustentável

A procura internacional do ensino superior português revela assimetrias substanciais, com uma dependência forte de um único país, o Brasil, cuja demografia acusa aliás uma marcada tendência decrescente. No caso da Universidade de Aveiro, esta dependência é menos marcada, sobretudo devido aos contingentes de estudantes provenientes do Irão e da China.

A procura internacional depende do ciclo de estudos considerado, sendo elevada nos terceiros ciclos mas muito menor nos primeiros ciclos.¹¹ Na Universidade de Aveiro, o peso dos terceiros ciclos tem mostrado tendência decrescente, à medida que o peso dos restantes ciclos de estudo tem aumentado.

A identificação de oportunidades de internacionalização e a concentração dos esforços em países com potencial de crescimento está neste momento em curso, integrando a estratégia de internacionalização da Universidade de Aveiro.

Nas campanhas externas que temos realizado, apresentámos as razões que justificam a escolha de Portugal e da Universidade de Aveiro como destino de estudo: segurança (quarto lugar mundial absoluto, segundo o último *Global Peace Index*), custo de vida (segundo o *Cost of Living Index*), qualidade do ensino e da investigação, a possibilidade de aprender a língua portuguesa, política de integração de migrantes (entre os melhores dez países, segundo o *Migrant Integration Policy Index*), facilidade do processo de candidatura (dependente do país), propinas globalmente competitivas, património histórico e cultural, situação geográfica, clima agradável e gastronomia.

A Universidade de Aveiro oferece uma época de candidatura adicional para os terceiros ciclos, dirigida aos países do hemisfério sul, em que há um desfasamento de um semestre na conclusão do ano letivo. Os resultados têm sido positivos.

O número de estudantes ativos de terceiro ciclo cresceu 37% em 2018/19, relativamente ao ano anterior. No ano seguinte, o crescimento foi de 39%. O efeito da pandemia fez-se sentir no ano a seguir a esse, com um decréscimo de 39%. Em 2021/22 regressou-se ao crescimento, que atingiu 83%. O número de abandonos, ao contrário do número de estudantes ativos, tem decrescido regularmente¹².

A recente reestruturação da oferta de bolsas de incentivo aos

¹¹ Em rigor, primeiros ciclos e mestrados integrados.

¹² Os abandonos caíram em 2021/22 para menos de metade do que eram em 2017/18, apesar do efeito da pandemia.

estudantes internacionais ajudará a orientar a procura, e tem por base três princípios: distinguir e premiar o mérito, promover a continuidade de estudos na Universidade de Aveiro e dar resposta à estratégia de internacionalização das unidades orgânicas. Apesar dos princípios serem coerentes com a estratégia de internacionalização da Universidade de Aveiro, a reduzida experiência com esta orientação recomenda o acompanhamento da evolução da situação.

Quanto ao UA Intercultural e CLAIM, a importância da comunidade internacional na Universidade de Aveiro e o seu papel no desenvolvimento institucional justificam amplamente a sua existência. O apoio e acompanhamento da comunidade é importante e o CLAIM contribui para a resposta institucional nessa frente e para uma comunidade internacional bem integrada na Universidade de Aveiro.



A estratégia de internacionalização da Universidade de Aveiro deve permitir-nos atuar e gerir ativamente a procura, em vez de nos submetermos a ela. A nossa trajetória, na internacionalização como noutras vertentes, não pode ser algo que nos acontece, mas sim algo que fazemos acontecer.

O caminho seguido ao longo do último quadriénio resultou de um amplo debate interno e partiu da análise da internacionalização do ensino superior em Portugal e na Universidade de Aveiro, identificando os países com maior potencial e desenvolvendo depois esforços para estimular o crescimento nesses públicos.

Com esse processo em curso, e as bases de um futuro Serviço de Internacionalização lançadas, estamos em condições de dar mais um passo, importante para o futuro: mobilizar a comunidade para a internacionalização, aprofundando o compromisso de cada unidade orgânica com as dinâmicas internacionais, complementando o que está já a ser feito.

A nova regulamentação das bolsas de incentivo para estudantes internacionais prevê já esta dimensão. O esforço de internacionalização e de mobilidade deve também alargar-se aos restantes membros da comunidade académica, incluindo naturalmente os investigadores, professores e pessoal técnico, administrativo e de gestão, também no âmbito da Universidade ECIU.

Alargar a oferta formativa conferente de grau da Universidade de Aveiro a novas geografias, nomeadamente internacionais, é uma das vias para aumentar a sustentabilidade da instituição e reduzir a sua exposição a crises demográficas. Uma outra via é ir ao encontro de novos públicos, proporcionando ofertas formativas inovadoras adaptadas a necessidades emergentes. É a esse tema que darei agora atenção.

Novos públicos

Requalificação e formação ao longo da vida

Requalificação e formação ao longo da vida ⁴⁶ • O novo estudante ⁴⁶ • A nova credenciação ⁴⁷ • A Universidade ECIU e os Programas Impulso ⁴⁸ • Consequências: novas direções no ensino-aprendizagem ⁴⁹.

Perante as mudanças tecnológicas, científicas, sociais e artísticas do seu tempo, Charles Péguy escreveu, antes de começar a Primeira Guerra Mundial — de que aliás viria a ser vítima — que o mundo “mudara mais nos últimos 30 anos que desde Jesus Cristo”.

Desde o tempo de Péguy, o ritmo de mudança foi aumentando. Assistimos hoje a transformações profundas ao longo de uma pequena parte da nossa vida. ¹³ O mercado de trabalho pode mudar radicalmente, em muito menos de 30 anos.

Há profissões que não existiam até há poucos anos. Não é possível dizer quantas manterão a sua relevância daqui a décadas e quantas terão entretanto desaparecido. Mas é óbvio que o ritmo a que as solicitações se sucedem hoje ultrapassa o ritmo ao qual as universidades têm até agora sido solicitadas para dar resposta.

Que novos públicos e desafios formativos aguardam as instituições de ensino superior, e como nos devemos preparar para dar resposta, são questões importantes para o futuro.

¹³ O telefone do século XIX chegou a 100 milhões de utilizadores em 75 anos. No século XX, o telefone móvel demorou 16 anos a chegar a igual número de pessoas e a internet precisou de sete anos. Já no século XXI, o Facebook demorou quatro anos e seis meses e o Instagram dois anos e quatro meses a atingirem a centena de milhões de contas. Em 2016, um jogo conquistou 50 milhões de utilizadores Android em 19 dias.

Requalificação e formação ao longo da vida

O resultado de termos profissões a desaparecer e profissões a surgir tem um custo económico e social elevado: há pessoas sem emprego e empregos sem pessoas.

É preciso realinhar as competências dos trabalhadores e as necessidades do mercado de trabalho — requalificar, para corrigir o problema; e formar ao longo da vida, para evitar que ele se torne recorrente.

Os graus e diplomas que caracterizaram a oferta formativa das universidades durante séculos não são sempre adequados a esta realidade. Corrigir a falta de profissionais qualificados em dados setores recorrendo à oferta formativa tradicional exige tempo.

Um jovem que se disponha a frequentar a universidade pela primeira vez precisa de meia década para completar dois ciclos de formação, e há áreas em que é necessário ainda mais tempo.

Para alguém que já esteja inserido no mercado de trabalho, a suspensão da atividade profissional por dois anos para frequência de um curso pode não ser viável, quer para o próprio, quer para o empregador.

Neste último caso, mesmo que fosse viável dispor desse tempo, encontrar um curso ajustado às necessidades de requalificação ou formação poderia ser difícil.

Para responder de forma eficiente às necessidades de requalificação e formação ao longo da vida, as universidades precisam de conseguir proporcionar percursos formativos mais flexíveis que os cursos clássicos.

A preocupação com estes aspetos vai ao encontro do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 da Agenda 2030 das Nações Unidas, que afirma o valor da educação universal como força de inclusão e de promoção de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, para todos.

O novo estudante

À medida que o número de estudantes em requalificação e formação ao longo da vida for aumentando, a composição do conjunto de estudantes universitários sofrerá alterações.

O ensino superior continuará a atrair jovens estudantes, em

busca de cursos de formação inicial ou pós-graduação, mas atrairá também um número crescente de estudantes em busca de requalificação, em geral com idades superiores aos primeiros.

Muito provavelmente, o perfil dos estudantes a frequentar cursos de formação inicial ou pós-graduada continuará a ser semelhante ao de hoje. Durante séculos, o objetivo das universidades tem sido conduzir estes estudantes através do conhecimento, por trajetos que designamos “cursos”. A frequência de um curso encaminha cada estudante de um ponto inicial no conhecimento, ponto esse que é bem conhecido e igual para todos os recém-chegados ao curso, até um ponto final igualmente bem determinado, e que idealmente também será muito semelhante para todos os finalistas do curso. As habilitações de entrada e a história formativa desses estudantes é tão semelhante que nos habituámos a resumi-la num único número — a nota de acesso.

Os estudantes em requalificação ou formação ao longo da vida não terão apenas idades superiores aos estudantes em formação inicial ou pós-graduada. A diferença é mais profunda. A história formativa dos estudantes em requalificação variará muito entre si e os objetivos de formação serão também distintos. Neste caso, não se trata apenas de percursos através do conhecimento, entre um ponto inicial e um ponto final comuns: falamos de percursos *individualizados* através do conhecimento. Cada estudante terá a sua história formativa, potencialmente diferente da de outros estudantes, e os seus objetivos de formação poderão também ser diferentes.

A nova credenciação

A formação inicial ou pós-graduada tradicional é certificada através de um diploma. Os estudantes do mesmo curso realizam trajetos muito semelhantes através do conhecimento. O diploma é o comprovativo de aquisição de conhecimentos que lhes é atribuído para certificar a sua chegada ao destino formativo. A origem e o destino são os mesmos para a maioria dos finalistas do mesmo curso, pelo que o diploma pode ser igual para todos e fica fortemente associado à instituição que confere o grau.

Este mecanismo de credenciação não se adapta bem às necessidades de requalificação ou formação ao longo da vida. Nestes casos, o percurso de dois estudantes pode ser completamente distinto. Para os certificar, a universidade precisa de recorrer a um comprovativo individualizado. O diploma tem de ser subs-

¹⁴ Este “passaporte” ou “carteira”, no contexto da Universidade ECIU, teve designações como *professional passport*, *learner’s passport* ou *learner’s wallet*.

tituído por uma carteira formativa pessoal, que é do estudante — e que não está associada a nenhum curso ou instituição. ¹⁴

A carteira formativa é um instrumento flexível e permite registar percursos interdisciplinares que combinam várias áreas do saber. Esta possibilidade é importante para lidar com os grandes desafios contemporâneos, como os que se relacionam com a energia, os transportes, a saúde, as alterações climáticas, as cidades, os oceanos, a alimentação e outros — que têm em comum o carácter interdisciplinar.

A carteira permite também certificar percursos interinstitucionais e internacionais, através da combinação de unidades formativas obtidas em instituições e países diferentes. Isto é importante para poder dar resposta à internacionalização e mobilidade crescentes que se verifica no ensino superior.

A Universidade ECIU e os Programas Impulso

O Programa Incentivo Jovens STEAM surgiu no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência e visava aumentar a graduação superior de jovens em ciências, tecnologias, engenharias, artes e matemática. O Programa Incentivo Adultos complementava o primeiro, e assumia o objetivo de reconverter e atualizar competências de adultos ativos através de formações de curta duração no ensino superior, de nível inicial e de pós-graduação, assim como apoiar a formação ao longo da vida.

O objetivo da Universidade de Aveiro era reforçar a oferta formativa conferente de grau e não conferente de grau, diversificando-a e adequando-a às necessidades da região, sem perder de vista a qualidade reconhecida internacionalmente. A flexibilidade era outro requisito, importante para a frequência por novos públicos. Estes desígnios inscrevem-se perfeitamente no quadro de referência para o ensino e aprendizagem da Universidade ECIU (*Learning to challenge and transform*), que tem por objetivo proporcionar aprendizagem apoiada por práticas pedagógicas orientadas para o impacto na sociedade.

Os objetivos concretos dos dois Programas Impulso eram os seguintes: ter 60% dos jovens de 20 anos a participar no ensino superior até 2030, uma taxa que em 2020 era de 51%; aumentar de 37% para 50% a percentagem de graduados do ensino superior no grupo etário 30–34 anos, entre 2020 e 2030; e multiplicar por cinco o número de adultos em formação ao

longo da vida nas instituições de ensino superior, em articulação com empregadores, também até 2030.

A proposta que a Universidade de Aveiro submeteu em resposta ao Aviso 01/PRR/2021 envolvia a Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, a associação de empresas Inova-Ria, a Associação Industrial do Distrito de Aveiro e um conjunto de 230 empresas.

A qualidade da proposta ficou patente nos resultados: o painel internacional atribuiu à candidatura da Universidade de Aveiro a pontuação final de 9,75 em 10. Nenhuma outra proposta obteve pontuação superior.

O contrato foi assinado em dezembro de 2021 e o financiamento (cerca de 12,3 milhões de euros) será afeto à modernização de equipamentos, ao reforço dos corpos docentes e não docente e a bolsas e apoios aos estudantes.

Consequências: novas direções no ensino-aprendizagem

A formação inicial e pós-graduada dever-se-ão manter como vetores de desenvolvimento fundamentais para qualquer instituição de ensino superior. Todavia, as necessidades de requalificação e formação ao longo da vida estão a trazer às universidades novos públicos, que se prevê virem a adquirir importância crescente.

Um dos objetivos dos Programas Impulso é multiplicar por cinco o número de adultos em formação ao longo da vida nas instituições de ensino superior até 2030. Esta ambição diz muito acerca da dinâmica que se antevê para o futuro destas formações.

Dispor de um projeto educativo claro para a formação inicial e pós-graduada já não é suficiente para uma instituição de ensino superior. Hoje, as instituições precisam também de um projeto claro para a requalificação e formação ao longo da vida.

Neste sentido, o continUA – Centro de Aprendizagem ao Longo da Vida, dotado de um novo reenquadramento organizacional, constitui-se como a estrutura da Universidade de Aveiro com papel fundamental neste domínio, não só para a criação de sinergias entre as várias unidades orgânicas, como para o desenvolvimento de novas ofertas e captação de novos públicos.

O alargamento da esfera de influência da Universidade de Aveiro está a trazer-nos mais estudantes de mais longe. A com-

ponente internacional é a que está a crescer mais rapidamente. O resultado destas tendências sugere que a comunidade académica se tornará no futuro mais diversa em origens geográficas, e com uma percentagem de estudantes deslocados cada vez maior.

O alargamento da formação de forma a incluir novos públicos em requalificação e formação ao longo da vida contribuirá também para alterar o perfil do futuro estudante.

O resultado será uma população estudantil mais heterogénea que a atual, onde se misturarão ainda mais as nacionalidades, interesses, idades e expectativas. A importância do acolhimento, integração e acompanhamento tornar-se-á ainda maior que hoje.



Tendo analisado em [Demografia e qualificação – tendências e impacto](#) a realidade demográfica e as perspetivas de crescimento que se oferecem às instituições de ensino superior, propus duas formas de aumentar a sustentabilidade da Universidade de Aveiro: alargar a *novas geografias* a oferta formativa tradicional, e ir ao encontro de *novos públicos* e necessidades formativas emergentes.

A análise da procura da Universidade de Aveiro que apresentei em [Procura e atratividade – a dimensão local e a dimensão global](#) revela uma instituição em transição da dimensão local para a dimensão global. Os efeitos dessa transição na atratividade são positivos: a Universidade de Aveiro está a conseguir atrair mais estudantes e mais talento, quer em termos absolutos, quer relativamente às tendências nacionais. Mas, combinando a origem geográfica dos estudantes com projeções demográficas, concluí que o grupo etário 18–22 anos disponível para a Universidade de Aveiro a nível nacional reduzir-se-á, no território do Continente, cerca de 7% nos próximos cinco anos e cerca de 13% na próxima década. São estas as perspetivas nacionais quanto ao futuro.

A consideração do processo de internacionalização do ensino superior português e da Universidade de Aveiro, que resumi em [Novas geografias – internacionalização, potencial e fragilidades](#), revela um crescimento substancial da dimensão internacional das instituições, mas uma elevada dependência de um único país, para o qual se projeta também uma contração demográfica. Todavia, a análise da dinâmica de procura internacional permite identificar países de potencial acima da média, para

os quais temos dirigido, e continuaremos a dirigir, esforços de recrutamento específicos. Apesar de ter considerado a América do Sul como cenário base para ilustrar o método, a abordagem aplica-se a outros continentes ou regiões.

A consideração das necessidades de requalificação e formação ao longo da vida revela limitações da oferta formativa tradicional e dos mecanismos de credenciação associados. A criação de respostas adequadas permitirá à Universidade de Aveiro atrair novos públicos, contribuindo para reduzir a exposição à crise demográfica.

Como se deve preparar a Universidade de Aveiro para a dimensão global que se pressente já, e que certamente se constituirá como dominante no futuro, é o tema a considerar de seguida.

Parte II

Que universidade para o futuro?

A dimensão social

Pessoas, carreiras, *campi*

[Alojamento](#) 58 • [Alumni](#) 59 • [Atendimento](#) 59 • [Cibersegurança](#) 60
• [Cultura](#) 61 • [Espaços e *campi*](#) 65 • [Formação](#) 66 • [Igualdade de género](#) 67 • [Investigadores](#) 70 • [Lazer, atividade física e desporto](#) 71 • [Novas lideranças](#) 73 • [Participação](#) 74 • [Pessoal técnico, administrativo e de gestão](#) 75 • [Professores](#) 77 • [Qualidade](#) 78
• [Rejuvenescimento](#) 82 • [Saúde](#) 82 • [Sistemas de informação](#) 84
• [Teletrabalho](#) 86 • [Voluntariado](#) 88.

A Universidade está a mudar, em diversos aspetos.

Estamos a atrair melhores estudantes, provenientes de mais longe. O crescimento da Universidade de Aveiro ao longo do último quadriénio deve-se sobretudo aos estudantes portugueses de fora do distrito de Aveiro (figura 2) e estudantes estrangeiros. Estes últimos ultrapassaram já o número de estudantes provenientes do segundo mais importante distrito de captação da Universidade de Aveiro, o distrito do Porto (figura 9). Projetando estas tendências no futuro, antevê-se algo como três estudantes deslocados em cada quatro (figura 7).

Sermos capazes de atrair melhores estudantes tem reflexos positivos na Universidade — no ensino, na investigação e na cooperação.

A comunidade académica é cada vez mais internacional. A internacionalização não está a crescer apenas entre os estudantes. Os bolseiros, professores, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão de nacionalidade estrangeira representavam em fevereiro de 2022 cerca de 10% do total, de 45 nacionalidades. O Brasil, Espanha, Irão e Itália eram os países com maiores contingentes. A internacionalização da Universidade acelerará

ainda mais, à medida que o efeito da pandemia se for atenuando e a mobilidade no âmbito da Universidade ECIU se intensificar.

A universidade está a atrair novos públicos. As necessidades de requalificação e formação ao longo da vida estão a fazer convergir para a Universidade novos públicos, com idades em geral superiores aos estudantes em formações conferentes de grau. Estes estudantes de segunda geração carecem de percursos formativos individualizados e de ofertas formativas não tradicionais, nomeadamente ofertas certificadas através de microcredenciais. O continUA – Centro de Aprendizagem ao Longo da Vida constitui uma estrutura fundamental para potenciar este tipo de respostas.

O ensino-aprendizagem está a mudar. Só em 2021, várias centenas de professores participaram em pelo menos uma das 54 ações de formação do Programa de Formação e Atualização Pedagógica. As Jornadas de Inovação Pedagógica, o Docência+ (com a Universidade do Minho), as Jornadas Interinstitucionais de Desenvolvimento Pedagógico, às quais aderiram 17 instituições, a organização da sétima edição do Congresso Nacional de Práticas Pedagógicas no Ensino Superior — um evento de referência para a discussão das práticas pedagógicas no ensino superior português — o Programa de Observação por Pares, as Comunidades de Prática, o projeto Erasmus+ *Collaborative Platform for Teaching Innovation in Higher Education* liderado pela Universidade de Aveiro, são alguns dos sinais externos de uma transformação em curso.

A investigação e a cooperação estão a mudar. A Universidade de Aveiro é cada vez mais uma universidade de investigação. O rápido crescimento da atividade de investigação e cooperação da Universidade de Aveiro, que se fez sentir ao longo do quadriénio, impulsionado pela qualidade da atividade e ajudada pelas estruturas de apoio desenvolvidas para o efeito, como o Gabinete de Apoio à Investigação ou a Unidade Transversal para a Cooperação com a Sociedade (UACoopera), e agora pelas oportunidades no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (secção [O Plano de Recuperação e Resiliência](#)), estão a transformar a Universidade.

Foram atribuídas a professores ou investigadores da Universidade de Aveiro sete bolsas do European Research Council desde 2019, num total de mais de dez milhões de euros, representando 70% das bolsas deste género atribuídas na Universidade, desde sempre, e mais de um quarto das bolsas a nível nacional.

Nenhuma outra instituição em Portugal conseguiu tanto, no mesmo período.

A mentoria e estruturas como o Gabinete de Apoio à Investigação são importantes, mas não podem por si só criar talento, instilar ambição, ou promover a qualidade. Apoiam e orientam, mas aquilo que é determinante para o sucesso de uma proposta, a matéria prima de base, tem de existir primeiro. Se não fosse a visão e ambição que caracterizam por exemplo o CICECO – *Aveiro Instituto of Materials*, os resultados não teriam sido possíveis.

A estratégia da Universidade para a área da saúde representa um dos principais vetores de desenvolvimento institucional e regional. O esforço em curso manifestar-se-á de forma tangível na investigação, na formação de profissionais de saúde e na melhoria dos cuidados de saúde, contribuindo para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3. Uma das peças chave é o *Egas Moniz Health Alliance*, o Centro Académico Clínico concebido pela Universidade de Aveiro em parceria com várias instituições ligadas à área da saúde, de Gaia, Feira e Aveiro.

As Agendas Mobilizadoras e Agendas Verdes para a Inovação Empresarial têm também um grande potencial transformador para a Universidade e para a região. Envolvem praticamente todas as áreas da Universidade de Aveiro, do Departamento de Línguas e Culturas ao Departamento de Química. Os Programas Impulso, com impacto na requalificação e formação ao longo da vida, o Programa Alojamento Estudantil a Custos Acessíveis, para construção, adaptação, aquisição ou renovação de residências para estudantes ou membros da comunidade académica em geral são oportunidades únicas, às quais a Universidade de Aveiro aliás já se candidatou, e que terão um grande impacto no futuro da instituição ([O Plano de Recuperação e Resiliência](#)).



Vivemos um momento chave do desenvolvimento da Universidade, da região e do país. A Universidade de Aveiro está a transitar da dimensão local para a dimensão global. Prepará-la para a próxima geração e conferir-lhe a sustentabilidade de que carece é uma das tarefas mais exigentes, mas também de maior impacto, que poderíamos ter pela frente.

Alojamento

Reforçar e reabilitar o alojamento. O futuro da Universidade de Aveiro é caracterizada pelo aumento da mobilidade, incluindo da mobilidade internacional, em toda a comunidade académica. Esta nova realidade exige da Universidade de Aveiro capacidade de alojamento adequada, em qualidade e quantidade. Não é possível gerir a mobilidade internacional entre os estudantes, ou acolher professores ou investigadores de elevado mérito como membros visitantes da academia, se não tivermos capacidade de resposta adequada. Como a oferta privada de alojamento em Águeda, Aveiro e Oliveira de Azeméis é insuficiente, os preços têm aumentado — em parte também devido à pressão turística. A intervenção da própria Universidade é essencial.

A necessidade de aumentar a capacidade de alojamento não pode ser equacionada apenas em termos de número de camas. Os espaços devem ser acessíveis, proporcionar bem-estar e potenciar o convívio e a criação de um espírito de comunidade. Os espaços comuns devem ser pensados numa lógica de flexibilidade funcional, como facilitadores da integração através da interação social entre os ocupantes. Os projetos desenvolvidos refletem esta visão, tal como os trabalhos de reabilitação e construção de novos espaços de estudo, convívio ou refeição já realizados.

Para reforçar a capacidade de alojamento, a Universidade de Aveiro submeteu nove manifestações de interesse no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, cobrindo quer a reabilitação das residências existentes quer a construção de novas residências. Para detalhes, ver a secção [O Plano de Recuperação e Resiliência](#).

Todas as propostas apresentadas pela Universidade de Aveiro passaram à segunda fase. A serem aprovadas, representariam um financiamento de cerca de 26 milhões de euros. O número de camas ultrapassaria as 400, o que é suficiente para nos dar a flexibilidade e espaço operacional de que necessitamos para acolhermos estudantes, professores, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão, portugueses e de outros países, e mantendo a Universidade na linha da frente quanto ao rácio de camas / estudante deslocado.

Alumni

Reforçar a rede *alumni*. A Universidade de Aveiro tem estado atenta a esta área, de grande importância estratégica. Adotou-se uma plataforma informática para a rede *alumni*, de forma a estimular o sentimento de proximidade, proporcionando acompanhamento e interação — quer entre a Universidade de Aveiro e os *alumni*, quer entre os próprios *alumni*. A migração dos dados existentes, respeitando o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, está em curso. A atividade deverá iniciar-se em breve.

A criação da figura de Embaixador Alumni veio permitir à Universidade de Aveiro reconhecer *alumni* de excecional mérito, que tenham condições e disponibilidade para ajudar a afirmar a Universidade de Aveiro no mundo, ligando-a aos locais onde vivem e trabalham.

Os primeiros sete Embaixadores Alumni foram nomeados durante a cerimónia de aniversário da Universidade de Aveiro, no dia 15 de dezembro de 2021. A identificação de outros embaixadores está em curso, procurando uma representação mais alargada, que contribua também para o prestígio e divulgação da Universidade de Aveiro.

A Associação de Antigos Alunos da Universidade de Aveiro, cuja nova direção entrou em funções recentemente, está determinada a dar nova vida à Associação, o que poderá trazer benefícios adicionais na gestão da relação com os *alumni*.

Por definição, um *alumni* só adquire o seu estatuto *depois* de ser titular de um diploma. Contudo, esse momento pode ser demasiado tardio para a construção de uma relação de benefício mútuo com a Universidade de Aveiro. No futuro, o trabalho — a exposição à realidade dos *alumni*, à plataforma, aos embaixadores — pode começar numa fase mais precoce, anterior à obtenção do diploma.

Atendimento

Remodelar o atendimento. A diversidade crescente da comunidade académica tem impacto na Ação Social, noutros serviços e em todo o atendimento ao público. O acolhimento, integração e acompanhamento dos membros da comunidade académica, estudantes, professores, investigadores ou pessoal técnico, admi-

nistrativo e de gestão, em particular os de fora da região, terão uma importância cada vez maior.

A dimensão e organização dos Serviços de Ação Social e dos restantes serviços terá de se adaptar à diversidade dos novos públicos e às suas diferentes expectativas. A concentração prevista e deliberada de valências desportivas ou residenciais facilita a sua gestão, mas o processo de adaptação dos Serviços de Ação Social, que já se está a iniciar, é uma necessidade premente. Os concursos para admissão de pessoal que estão a decorrer para estes Serviços permitirão aumentar a capacidade de resposta de forma a poder atender as solicitações crescentes.

Mas, do ponto de vista do utente dos serviços, o futuro deve trazer mudanças mais profundas. O Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes e o UA Intercultural proporcionam aos estudantes internacionais um ponto de acesso único para tratar dos assuntos da sua esfera de interesses. Não há motivo para que os restantes estudantes, outros membros da comunidade académica e público em geral não possam dirigir-se também a um único balcão, virtual ou real, e a partir desse ponto tratar de qualquer assunto.

A reformulação do atendimento ao público, seja ele presencial, por videoconferência ou telefonicamente, mas também a receção e acompanhamento de visitantes, a identificação de convidados e a sua condução de forma apropriada, são desenvolvimentos que exigem diálogo entre vários serviços, o que aliás está já em curso.

Cibersegurança

Sensibilizar e formar para a cibersegurança. A segurança física dos *campi* e das pessoas reforça-se com medidas apropriadas, como vigilância, videovigilância ou iluminação. O ciberespaço precisa também de ser protegido, quer no que diz respeito aos sistemas de informação e espaço virtual da própria Universidade, quer no que concerne ao espaço virtual de cada membro da comunidade.

As tentativas de comprometer a segurança física tornam-se normalmente do conhecimento de todos, mas as tentativas de ataque informático passam muitas vezes despercebidas, o que reduz a perceção do risco por parte da comunidade académica.

Este facto é negativo. Por um lado, estamos em guerra infor-

mática. O número de ataques a que temos assistido em Portugal, alguns com resultados muito graves para as instituições alvo, é preocupante.

Por outro lado, a segurança das instituições depende do cuidado de cada um. Se houver uma falsa sensação de segurança, e se não existir uma cultura defensiva e literacia de cibersegurança mínima, toda a instituição fica mais exposta ao risco.

O plano de formação da Universidade de Aveiro deverá ser reforçado de forma a dar mais atenção à cibersegurança, e fazê-lo de forma diferenciada, isto é, apropriada ao papel e responsabilidades que os formandos detiverem na instituição, sejam eles professores, investigadores, ou pessoal técnico, administrativo e de gestão. A cultura de cibersegurança e a sensibilização para este tema deve também alargar-se aos estudantes, possivelmente em colaboração com a Associação Académica da Universidade de Aveiro.

Cultura

Um plano de ação para a cultura. Se por cultura quisermos designar todo o património de conhecimento adquirido pelo ser humano enquanto ser social, então as instituições de ensino superior são necessariamente agentes de cultura. Mas o seu papel na cultura pode ser entendido a outro nível. A ministra Valérie Pécresse, aquando da tomada de posse da comissão que viria a apresentar ao Ministério do Ensino Superior e da Investigação francês um relatório sobre cultura e universidade, referiu-o em termos claros:

“...a universidade, encruzilhada de todo conhecimento, de todas as disciplinas, de todos os métodos, é o lugar da cultura por excelência, aquela em que esse diálogo se forja incessantemente, dando assim a cada universidade sua unidade singular. É esse diálogo que devemos estimular, porque é o que dá vida aos campi universitários e mantém ali um clima de efervescência intelectual.”

A “unidade singular” da Universidade de Aveiro é a um tempo global e regional, ancorada nas cidades com as quais mais a associamos: Águeda, Aveiro, Ílhavo e Oliveira de Azeméis.

Aveiro é a principal cidade da Região de Aveiro e a sua multiculturalidade tem crescido. Conta hoje com mais de 5 500 residentes de outros países, sendo o Brasil, a Venezuela e a

Ucrânia as três comunidades mais representativas. Há mais de uma centena de instituições culturais em Aveiro, independentes ou associadas ao município, só na zona urbana. Fora da mesma, são mais de meio milhar.

O impacto da Universidade de Aveiro na cidade e na região sente-se na capacitação, na requalificação, na cooperação, na comunicação de ciência, na promoção da inovação e do empreendedorismo, na multiplicação da capacidade regional de atrair e fixar talento, nacional ou internacional. A Universidade, nestas dimensões, contribui para a criação e disseminação de conhecimento, e por isso de cultura. Os impactos que resultam da “misteriosa alquimia” são mais difíceis de descrever e alargam-se a áreas como a música, o teatro, a dança, a pintura, o design ou a criação artística em geral. Estes são vetores de atividade da Universidade de Aveiro, dirigidos interna e externamente, através dos quais a Universidade também se projeta, e projeta o que faz.

A Universidade tem um papel central na dinamização da agenda cultural da região. A candidatura a Capital Europeia da Cultura reconhece que a infraestrutura cultural está demasiado concentrada no centro da cidade, o que faz com que as iniciativas que a Universidade tem dinamizado, e que temos procurado alargar geograficamente, são importantes para o equilíbrio regional, em termos de cultura.

Há outras linhas a considerar na elaboração do plano de ação para a cultura. A Universidade de Aveiro considera fundamental promover o desenvolvimento integral dos seus estudantes. Recusamos limitar a formação ao ensino técnico ou à formação de especialistas. Valorizamos a formação cultural, social e cívica, dimensões importantes para ir construindo uma sociedade melhor. Não queremos formar só bons técnicos, queremos formar cidadãos.

A relação entre a universidade e a cultura não deve por isso ser concebida de forma separada, nem compartimentada face ao ensino, investigação ou cooperação. Deve sim integrar estas dimensões, criando um espírito de pertença e coesão.

Proponho a elaboração de um plano de ação para a cultura assente nestes pressupostos, posicionando a Universidade de Aveiro como um lugar de transversalidade cultural e científica, um lugar de encontros, onde o conhecimento, a partilha, o diálogo, a criação e produção artística são promotores de coesão e intercâmbios multiculturais.

Conseguir envolver a comunidade, as diversas cidades, as empresas e entidades da região e trazê-las a participar nos processos seria uma mais valia para tornar a programação cultural mais envolvente, abrangente e inovadora.

O público é obviamente um elemento central. A comunidade académica será sempre o principal foco da política cultural da universidade, mas a ambição de alcançar públicos de diferentes áreas, de diferentes contextos socioculturais, económicos e intergeracionais, tocando as diferentes comunidades locais, nacionais e internacionais que rodeiam a universidade, é altamente relevante.

A integração desta ação cultural com as ações que decorrem das restantes vertentes da missão da Universidade de Aveiro poderá ainda contribuir para consolidar a sua imagem a nível nacional e internacional.

O plano de ação para a cultura, como carta de compromisso da Universidade de Aveiro com a cultura, o conhecimento e a sociedade, deverá ser desenvolvido segundo estas linhas ao longo do quadriénio seguinte.

Novas direções para os eventos e festivais. Em 2021, os Festivais de Outono foram integralmente protagonizados por mulheres. Compositoras, intérpretes e investigadoras tiveram a oportunidade de apresentar as suas mais recentes obras artísticas e académicas. Foram realizados 13 concertos em Águeda, Aveiro, Ílhavo e Oliveira de Azeméis, e o número de participantes foi de cerca de 1 850.

Ao contrário dos Festivais de Outono, que são uma tradição já longa, o Campus Jazz teve a sua primeira edição, que decorreu entre 30 de abril (Dia Internacional do Jazz) e 3 de dezembro. O programa foi diversificado, com concertos de músicos nacionais e internacionais, *masterclasses*, apresentações de escolas oficiais de Jazz, debates, uma exposição e um concurso internacional. Os 11 eventos decorreram em Águeda, Aveiro e Ílhavo, envolvendo mais de 1 100 participantes.

O retorno da comunidade académica à atividade presencial, em abril de 2021, foi marcado por uma exposição de arte contemporânea em vários espaços públicos do Campus de Santiago: a mostra “Inserções — Obras da coleção Norlinda e José Lima” que reuniu trabalhos em pintura, desenho, escultura, fotografia e vídeo, da autoria de um conjunto de artistas portugueses. A exposição integrou ainda um segmento do Muro de Berlim.

O ciclo “O Desenho como Pensamento”, uma iniciativa con-

junta com a Câmara Municipal de Águeda e o Centro de Artes de Águeda, ocorreu em Águeda, em espaços da Escola Superior de Gestão e Tecnologia de Águeda, e na sala de Exposições Hélène de Beauvoir, na Biblioteca da Universidade de Aveiro.

A exposição “Paisagens transgénicas” assinalou a apresentação na Universidade de Aveiro do livro homónimo de Álvaro Domingues, editado pelo Museu da Paisagem e trazido à Universidade de Aveiro por proposta do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território.

A estas iniciativas somam-se muitas outras: as promovidas pelos Serviços de Biblioteca, Informação Documental e Museologia, incluindo as que ocorrem no âmbito do *American Corner*; e as que resultam da atividade regular do Departamento de Comunicação e Arte, que apesar do grande interesse que despertam em toda a comunidade do Departamento, a quem dizem particular respeito, me parecem ser do interesse da comunidade académica em geral, ou de pessoas externas à Universidade. A Universidade organiza todos os anos, no âmbito de atividades de investigação, um grande número de conferências e outros eventos, que poderiam ser abertos à sociedade, nos casos em que os temas suscitem interesse alargado.

É importante o papel da Associação Académica da Universidade de Aveiro e dos seus núcleos, e em particular os relacionados com a música e o teatro, e o seu papel enquanto escolas ou marcas identitárias. No caso do teatro, o GrETUA — Grupo Experimental de Teatro da Universidade de Aveiro — cativa para o teatro e para várias atividades conexas um importante conjunto de talentos, desenvolvendo ligações a muitos *alumni* e em diversas áreas de formação — luz, som, imagem, cinema, dança, carpintaria, produção e, claro, teatro. A atividade artística é comparável à de teatros municipais em Águeda, Aveiro, Coimbra, Leiria ou Viseu, com orçamentos de produção substanciais, e com as suas próprias equipas técnicas, de produção e de comunicação. Em 2021, o GrETUA apresentou 58 espetáculos, um número próximo ou mesmo superior ao realizado por quatro desses teatros. Em 2021, apesar das restrições em vigor, o total de espectadores ultrapassou os 7 700. Procurar formas de dar à Associação e núcleos melhores condições para continuarem a constituir-se como academia dentro da academia parece-me importante para a promoção da cultura na Universidade e na cidade.

É necessário incentivar e promover iniciativas como as que

mencionei, sem deixar de procurar novas abordagens que proporcionem à comunidade académica e ao público em geral experiências renovadas e enriquecedoras.

Espaços e campi

Princípios orientadores. Num contexto de crescimento e mudança, o futuro da Universidade de Aveiro depende da adaptação e expansão dos próprios espaços. As necessidades colocam-se a propósito do crescimento da investigação e da cooperação, que se torna impossível se as infraestruturas existentes não derem resposta, mas também no contexto de inovação pedagógica. O desenvolvimento dos *campi* deve reger-se por um conjunto de princípios orientadores.

Para adequar as infraestruturas de apoio à forma como a Universidade tem crescido, a palavra-chave é “flexibilidade”. Os *campi* têm de acompanhar o crescimento no ensino, na investigação e na cooperação, mas a flexibilidade é essencial para conseguir responder rapidamente a novas solicitações. Precisamos de espaços reconfiguráveis, capazes de se adaptarem a novas necessidades, subordinados ao princípio da partilha e não ao da posse.

Os espaços exteriores e interiores não devem servir apenas como espaços de estudo ou de trabalho. Muitas ideias novas surgem fora das salas de trabalho e dos laboratórios, de cruzamentos e trocas de ideias. Fomentar a fruição dos espaços também é importante para incentivar a criatividade em geral, a investigação e a criação artística.

O bem-estar não pode ser colocado de lado. A Universidade de Aveiro, pela sua localização e arquitetura global, possui espaços que podem e devem servir o bem-estar da comunidade académica de múltiplas maneiras. Há áreas nos *campi* que são património natural, naturalmente adaptáveis à atividade física, ao lazer ou ao desporto.

A Universidade de Aveiro não pode pensar os seus espaços sem olhar à sua sustentabilidade ambiental. A melhoria das infraestruturas de apoio também deve ter em consideração questões de eficiência energética, de forma a reduzir ao máximo as emissões absolutas, ou a compensar as emissões para contribuir para a neutralidade carbónica.

Espaço para a investigação. As infraestruturas de investi-

gação necessitam de um importante reforço. A investigação na Universidade de Aveiro cresceu significativamente. Devem ser construídos espaços que respondam às necessidades funcionais da investigação que se faz na Universidade de Aveiro, compatibilizando requisitos específicos como a biosegurança, com a necessidade de laboratórios e espaços de investigação modulares e flexíveis, capazes de acompanhar o crescimento das diferentes áreas científicas, sem esquecer os espaços de apoio, salas de reunião e de trabalho.

Considerando que a investigação e a cooperação têm sido pilares fundamentais da Universidade de Aveiro, considerando todo o investimento deste quadriénio no apoio à investigação e à cooperação, olhando a tudo o que está em curso nos Programas Impulso, nas Agendas Mobilizadoras e no alojamento, esta aposta é fundamental para atrair novos talentos e conferir viabilidade à atividade, nalgumas áreas já estrangulada de forma sensível.

Espaço para o ensino-aprendizagem. A estratégia de ensino-aprendizagem da Universidade de Aveiro aposta na inovação. As infraestruturas de apoio ao ensino devem garantir espaços de qualidade que permitam o ensino tradicional, mas preparados para acompanhar a inovação. O Centro de Ensino e Aprendizagem deve promover a troca de experiências e a ligação à região, facilitar o trabalho colaborativo e a interação de diferentes áreas de conhecimento, potenciando a adoção de metodologias de ensino e aprendizagem ativas.

Formação

Valorizar as pessoas. A formação é uma necessidade transversal a toda a comunidade académica. O nível de habilitações na Universidade de Aveiro tem crescido, sendo que a 31 de dezembro de 2021 se verificava que 87,9% dos professores, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão possuíam habitação superior e 58% o grau de doutor (contra 51% em 2018). Mas isso não significa que o esforço de formação se tenha tornado irrelevante ou desnecessário para o nosso futuro.

Pelo contrário, a Universidade de Aveiro tem apostado na formação e a comunidade académica tem respondido bem ao desafio. A evolução da procura mostra uma tendência muito positiva, com um máximo registado durante a pandemia, que se deve sobretudo à adesão ao Programa de Formação e Atu-

alização Pedagógica, programa que em 2020 representou 84% da formação. Em 2021, esse valor baixou para cerca de 44%, correspondendo a 54 ações de formação e 964 participações.

Contrariamente ao que aconteceu com o Programa de Formação e Atualização Pedagógica, o número de participações de pessoal técnico, administrativo e de gestão noutras ações de formação aumentou em 2021 face ao ano anterior, em que se tinha sentido o efeito da pandemia.

Em consequência do sucesso do Programa de Formação e Atualização Pedagógica, o perfil de procura das ações de formação sofreu alterações significativas: 55,7% das ações de formação foram frequentadas por professores, 34,6% por pessoal técnico, administrativo e de gestão e 9,7% por investigadores.

Apesar das dificuldades que a pandemia ainda trouxe, deu-se início à execução do plano de formação da Universidade de Aveiro. Ao longo de 2021, frequentaram ações de formação 552 Professores do Ensino Universitário, 374 Professores do Ensino Politécnico, 389 Técnicos Superiores, 162 Investigadores, 119 Assistentes Técnicos e Operacionais, e 59 Dirigentes, entre outros grupos de menor dimensão.

Vale a pena realçar que o pessoal técnico, administrativo e de gestão tem agora a possibilidade de frequentar em condições favoráveis Unidades Curriculares Isoladas.

A formação, enquanto elemento valorizador de toda a comunidade académica, continuará a ser uma prioridade na Universidade de Aveiro.

Se a formação convencional é em geral dirigida para quem já faz parte da comunidade académica, a dimensão relativa ao acolhimento, inserção e mentoria, dirigida sobretudo aos recém-chegados ou aos que passam a desempenhar novas funções, não pode ser esquecida. As iniciativas neste sentido, quer as dirigidas ao pessoal técnico, administrativo e de gestão, quer aos professores ou investigadores, são também importantes para a Universidade de Aveiro e deverão ser alvo de continuada atenção.

Igualdade de género

Promover a igualdade de género. A Universidade de Aveiro tem demonstrado preocupação com as questões relativas à diversidade, inclusão, integração e igualdade de oportunidades

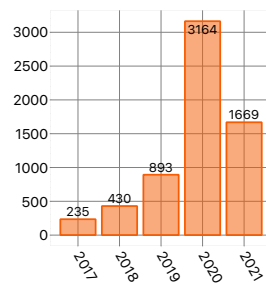


Figura 15: Participação em ações de formação.

¹⁵ Nem sempre foi assim. A universidade europeia medieval era quase exclusivamente masculina e condicionada pela confissão religiosa. As filhas de famílias nobres, mesmo quando educadas por famosos mestres universitários, só ocasionalmente tinham acesso às universidades. As reformas de von Humboldt, que advogava o acesso de todos à educação, marcaram um novo caminho, mas durante o regime Nazi cientistas da estatura de Einstein, Heisenberg ou von Laue foram perseguidos e milhares de professores demitidos por motivos políticos ou raciais. Na Grã-Bretanha, as universidades de Oxford e Cambridge só começaram a admitir mulheres e não anglicanos na década de 1870, e ainda assim por decreto governamental.

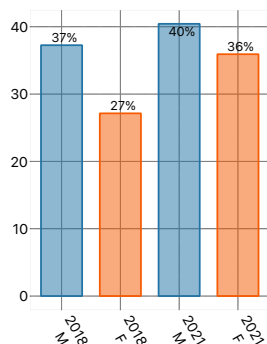


Figura 16: Percentagem de professores associados ou catedráticos no total de professores de carreira universitária, para o género masculino (M) e feminino (F).

e de género. A procura da instituição, cada vez mais alargada do ponto de vista geográfico, confere maior pertinência a estes aspetos.

Os sinais exteriores são claros. A Universidade de Aveiro foi a primeira universidade pública portuguesa a ter uma mulher reitora, em 2001; detém, desde 2017, a Marca Entidade Empregadora Inclusiva; foi a primeira instituição de ensino superior a criar um Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes, em 2019; e foi a primeira universidade a criar um curso para pessoas com limitações cognitivas ou desenvolvimentais, em 2021. A inclusão e a igualdade de oportunidades e de género estão hoje bem estabelecidas ¹⁵ — veja-se, por exemplo, o Plano de Igualdade de Género institucional.

As barreiras no acesso ao ensino superior, sejam de género, religião, ideologia política ou outras, serão hoje parte do passado, ou assim esperamos. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 da Agenda 2030 das Nações Unidas afirma a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 é relativo à igualdade de género.

Em Portugal, há mais de três décadas que o número de mulheres licenciadas supera o de homens. Na última década, o mesmo aconteceu relativamente ao número de doutoramentos. Mas quanto à progressão nas carreiras e ao preenchimento de lugares de liderança há ainda um longo caminho a percorrer.

Existem ou não na Universidade de Aveiro barreiras à promoção? Como tem evoluído a situação, nos últimos anos? E o que é que está ao nosso alcance fazer nos próximos anos, para corrigir os desvios que se verificarem?

No caso do pessoal técnico, administrativo e de gestão, e também no caso dos investigadores, a situação não é preocupante, mas o mesmo não se passa no corpo docente.

Para perceber melhor a realidade atual, consideremos o quociente entre o número de professores associados e catedráticos e o número de professores de carreira, para cada género. Como tem evoluído, em cada um dos casos? Há diferenças entre os géneros masculino e feminino? Se existem diferenças, estas têm-se agravado ou atenuado?

Considerem-se os dois conjuntos de professores de carreira de cada género, por exemplo no subsistema universitário. Dentro de cada um desses conjuntos, que fração representam os professores catedráticos ou associados, relativamente ao total

do conjunto? Por outras palavras, quantos dos professores de carreira do sexo masculino são professores associados ou catedráticos? E quantos das professoras de carreira são professoras associadas ou catedráticas? Quais as percentagens, em cada caso? Valores muito distintos podem indiciar condições de progressão diferentes num e noutro conjunto.

Repare-se que a questão é independente da composição em género do corpo docente. Por exemplo, numa dada área pode haver muito mais professores de um género que do outro. Mas ainda assim é de esperar que a fração de professores catedráticos e associados em cada um desses conjuntos seja comparável.

A figura 16 mostra estas percentagens, em dois momentos: em junho de 2018, quando tomei posse como reitor, e no final de 2021.

Em 2018, existiam 10 pontos de diferença entre a percentagem de professores catedráticos ou associados do sexo masculino, relativamente ao universo dos professores de carreira desse sexo, e a percentagem semelhante de professores do sexo feminino. A diferença reduziu-se em quatro pontos percentuais até ao final de 2021. A percentagem de professores associados e catedráticos do sexo masculino continua a ser superior, mas a diferença é consideravelmente inferior que era em 2018.

A situação no subsistema politécnico é patente na figura 17, que mostra a percentagem de professores coordenadores em junho de 2018 e no final de 2021, por género. Em 2018 existiam também 10 pontos de diferença entre a percentagem de professores coordenadores do género masculino e feminino. Contudo, no final de 2021, a percentagem de professoras coordenadoras relativamente ao total de professoras de carreira excedia o de professores coordenadores em quatro pontos percentuais. O diferencial negativo de 2018 deu lugar a um diferencial positivo: as professoras coordenadoras passaram a representar 22% do total de professoras de carreira, em vez de apenas 5%, o que é significativo.

É possível analisar por área para perceber melhor a situação. Nos departamentos de ciências exatas e naturais, a percentagem de professoras catedráticas e associadas no total das professoras de carreira era inferior à percentagem de professores catedráticos e associados em 17 pontos percentuais. A situação tinha melhorado no final de 2021, altura em que a diferença se tinha reduzido para 11 pontos. Houve progresso, mas a diferença ainda é significativa.

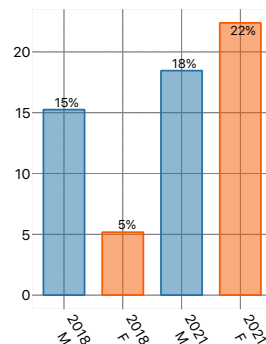


Figura 17: Percentagem de professores coordenadores no total de professores de carreira politécnica, para o género masculino (M) e feminino (F).

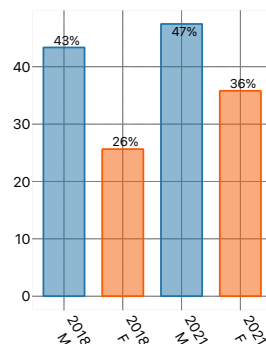


Figura 18: Como na figura 16, mas para os departamentos de ciências exatas e naturais.

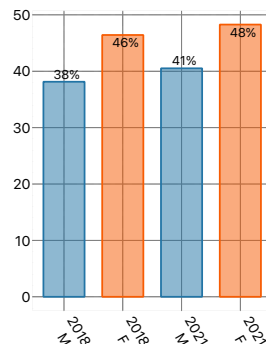


Figura 19: Como na figura 16, mas para os departamentos de engenharia.

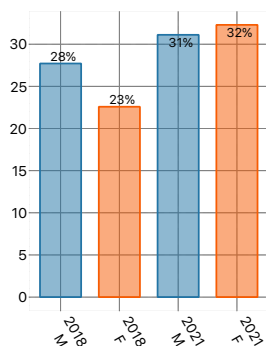


Figura 20: Como na figura 16, mas para os departamentos de ciências sociais, artes e humanidades.

A situação é diferente no caso das engenharias. Em 2018, a percentagem de professoras catedráticas e associadas no total de professoras de carreira *excedia* a percentagem de professores catedráticos e associados em cerca de oito pontos percentuais. Em 2021, manteve-se a situação, mas a diferença reduziu-se ligeiramente para sete pontos.

Nas ciências sociais temos uma situação singular. A percentagem de professoras catedráticas e associadas no conjunto das professoras de carreira era inferior à de professores catedráticos e associados em cinco pontos percentuais.

Contudo, em 2021 a desvantagem tinha-se anulado e até se registava uma diferença de sinal contrário: a percentagem de professoras catedráticas ou associadas ultrapassava ligeiramente (um ponto percentual) a percentagem de professores catedráticos e associados.

Estes dados mostram que embora subsistam assimetrias a outros níveis, houve entre 2018 e 2021 uma evolução positiva das proporções de professores e professoras quer na carreira politécnica, quer na carreira universitária, o que sugere equilíbrio global no funcionamento dos processos de seleção, que interessa obviamente manter e continuar a acompanhar.

A situação é muito diferente quanto aos lugares de topo. Considere-se o conjunto dos professores catedráticos (e não o conjunto de professores associados e catedráticos). Neste caso, a diferença inicial é superior a dez pontos percentuais, mas não diminui significativamente (apenas um ponto e meio).

Como a proporção e número de professoras associadas cresceu entretanto, é de esperar que o número e proporção de professoras catedráticas venha a seguir essa tendência, desenvolvendo que interessa acompanhar no futuro.

Investigadores

Estabilizar os vínculos. A consciência da importância dos investigadores e da atividade científica como forma de conseguir a convergência progressiva com a Europa levou à publicação do Decreto-Lei 57/2016, que estabeleceu a obrigatoriedade de abertura de concursos para a contratação de doutorados nas instituições públicas, ou dotadas de financiamento público, nos casos em que nelas existissem bolsiros de pós-doutoramento em funções há mais de três anos, seguidos ou interpolados.

O prazo inicial dado às instituições para proceder à abertura dos procedimentos terminava a 1 de setembro de 2017.

A Lei 57/2017, de 18 de julho de 2017, veio prorrogar os prazos até 31 de dezembro de 2017 e 31 de agosto de 2018.

A equipa reitoral da Universidade de Aveiro que tomou posse em maio de 2018 lançou até 31 de agosto de 2018 os concursos previstos nestes diplomas de 2016 e 2017. A decisão teve impacto nos orçamentos da instituição desde então e, principalmente, na atividade de investigação da universidade.

As questões orçamentais relativas ao emprego científico são discutidas na secção [Emprego científico](#). Entre 2017 e 2021, o montante destes compromissos aumentou por um fator de 2,9 (figura 25).

Estabilizar o vínculo dos investigadores em articulação com a Fundação para a Ciência e Tecnologia no quadriénio 2022–2026 é importante para os próprios investigadores e vital para a Universidade de Aveiro, que depende da qualidade e intensidade da atividade de investigação para a sua afirmação nacional e internacional e para o estímulo de outras atividades conexas geradoras de receita, como a cooperação e a transferência de tecnologia.

Potenciar o capital humano. As medidas discutidas na secção [Emprego científico](#) terão contribuído para que o número de investigadores por milhão de residentes em Portugal compare melhor com outros países que o investimento em investigação e inovação, como percentagem do produto interno bruto. Este último índice é-nos desfavorável, como menciono na secção [O financiamento da ciência](#).

Estabilizados os vínculos, o desafio que se coloca às instituições é como concretizar o enorme potencial dos seus investigadores, quando as condições de financiamento para a ciência ainda se ficam tão aquém do necessário. Eis uma questão que merece consideração cuidadosa e muito provavelmente nos fará olhar cada vez mais para fora da Universidade.

Lazer, atividade física e desporto

Inovar no desporto, atividade física e lazer. A atividade física e o desporto são importantes para a atratividade da Universidade de Aveiro e para a saúde e bem-estar de toda a comunidade académica, o que aumenta a nossa capacidade de atrair talento. E

isso significa mais e melhores estudantes, professores, investigadores ou pessoal técnico administrativo e de gestão. Aumentar a atratividade tem reflexos imediatos e positivos no ensino, na investigação e na cooperação.

As infraestruturas existentes e projetadas são complementadas pelos próprios *campi*, que também se podem explorar para estes fins. A pista de corta mato, realizada para o Campeonato do Mundo recentemente organizado pela Associação Académica da Universidade de Aveiro, veio abrir à utilização da comunidade académica e do público em geral uma zona do *campus* que estava inacessível. Depois de um processo negocial, foi possível chegar a acordo sobre a utilização das marinhas para atividade física, desportiva e lazer. É outro recurso que vem enriquecer os *campi* e espaços circundantes, e que durante uma parte do ano pode ser usado para o lazer e para diversas modalidades.

A procura das instalações desportivas no âmbito das Atividades Desportivas Recreativas deve-se ao interesse de toda a comunidade académica e não só aos estudantes. Os bolseiros, investigadores, professores e pessoal técnico, administrativo e gestão são utilizadores dos espaços, que revelam uma elevada procura com tendência de crescimento. As atividades de lazer são neste momento mais de vinte e o número de participantes cresceu 170% face ao número que se registava antes da pandemia. Segundo dados da Federação Académica de Desporto Universitário, a Universidade de Aveiro é hoje a instituição de ensino superior portuguesa com mais praticantes de desporto ou atividades físicas de lazer.

Segundo os inquéritos que realizamos sobre a atividade física e desporto, em 2019 42,5% dos inquiridos praticava desporto. Desses, 22,9% praticavam desporto de competição. Em 2021, o número de inquiridos que praticava desporto já representava 61,6% do total de inquiridos e o número dos que praticavam desporto de competição correspondia a 35,6%. São diferenças significativas.

Lançadas as infraestruturas e criadas as condições necessárias para que as taxas de participação na atividade física e no desporto cresçam, e existindo procura sustentada por parte da comunidade, estão criadas condições que permitem à Universidade de Aveiro explorar rumos inovadores.

O protocolo com a Federação Académica de Desporto Universitário, entretanto instalada em Aveiro, e a criação de um grupo de trabalho para a caracterização do desporto e atividade

física nas universidades portuguesas é o primeiro passo para combinar esforços de diversos departamentos e escolas, da própria Federação e da Associação Académica e aprofundar a visão sobre este assunto, tirando partido das valências da Universidade de Aveiro.

Uma outra direção a considerar combina a prática desportiva e a igualdade de género. Os inquéritos demonstram que a população universitária feminina tem grande interesse pela atividade física de lazer, mas depois não atinge os limiares previstos e recomendados a nível internacional. É preciso perceber porquê, desenhar a oferta e criar oportunidades inovadoras para contrariar esta tendência.

Novas lideranças

Formar uma nova geração de dirigentes. A formação de novas lideranças é algo que nenhuma organização pode descurar. Quando a estrutura etária é motivo de preocupação, e em particular nos serviços ou unidades em que a idade média é mais elevada, este aspeto adquire importância acrescida.

O número de aposentações previsíveis (figura 21) mostra que no futuro próximo uma parte dos quadros mais experientes podem deixar o ativo. Além disso, cerca de 36% dos professores tinham pelo menos 55 anos no final de 2021. Mas a preocupação com a formação de novas lideranças não se coloca só por motivos de idade. A preparação de novas lideranças é sempre relevante, mesmo nos grupos de pessoal com idades médias mais baixas.

Esta preocupação está presente no plano de formação da Universidade de Aveiro, cujo objetivo é o de promover o desenvolvimento individual e profissional da comunidade académica, em linha com os objetivos traçados pelas unidades orgânicas e serviços e pela Universidade de Aveiro, nos seus documentos estratégicos.

O plano integra formação de natureza diversa, que estará disponível aos vários protagonistas académicos e que se desenvolve em várias vertentes. Não foi possível avançar com o planeado para o biénio 2020/21, embora já tenham sido realizadas em 2021 algumas ações na área comportamental. O plano será retomado este ano, conforme tinha sido estabelecido.

A formação de dirigentes está na agenda. Está também prevista formação complementar e específica para assessores

de unidade orgânica, diretores de unidade orgânica e outros dirigentes.

A formação é necessária, mas não é suficiente. A Universidade de Aveiro deve ser capaz de se reestruturar de forma a aumentar a participação nos processos de decisão, criando espaços e oportunidades para que surjam novos rostos, ideias e propostas (ver também secção 16).

Participação

Estimular a participação nos processos de decisão. O modelo organizacional da Universidade de Aveiro está ao serviço da Universidade. Não é a Universidade que está ao serviço do modelo.

Sempre que nós, comunidade académica, sentirmos que o modelo organizacional da Universidade já não se ajusta bem às necessidades, é nossa obrigação considerarmos que alterações são necessárias introduzir para o tornar mais adequado.

Na sequência de um debate público alargado, em que se questionou o grau de debate interno e de participação nos processos de tomada de decisão que o modelo suscitava, nomeei um grupo de trabalho para, com base nas preocupações apontadas, considerar possíveis melhorias.

O grupo formulou um conjunto de propostas que incluem a criação do Conselho de Diretores das Unidades Orgânicas, de natureza consultiva e cariz estratégico, a manutenção de um Conselho Científico e Conselho Pedagógico únicos e a revisão do número de Unidades de Investigação no Conselho Científico.

Este último número é fixado nos Estatutos, mas o Regimento Jurídico das Instituições de Ensino Superior determina que não pode ser inferior a 20% nem superior a 40% do número total de membros do Conselho. A revisão para valores mais próximos do limite inferior tornaria possível aumentar a diversidade de origens, em termos de Unidade Orgânica, dos restantes membros do Conselho Científico. Foi veiculada preocupação semelhante a propósito dos membros não-estudantes do Conselho Pedagógico.

O grupo de trabalho também sugeriu que se equacione a redefinição da presidência do Conselho Científico e do Conselho Pedagógico, atualmente atribuídas ao Reitor.

Quanto às Unidades Orgânicas, o grupo sugere que se mante-

nha a figura de Diretor, com um limite ao número de mandatos, e coadjuvado por Vice-Diretores, em número a determinar. A Comissão Executiva seria extinta e seriam criadas Comissões Científicas e Pedagógicas em cada unidade.

O Conselho da Unidade Orgânica seria de manter mas com composição e competências revistas. O seu presidente, que não poderia ser o Diretor, seria eleito pelo órgão. A eleição do Diretor poderia ocorrer no âmbito deste Conselho, com base em candidaturas submetidas para o efeito. O Reitor atestaria a legalidade do processo eleitoral e nomearia o candidato mais votado.

Estas propostas não impedem, antes recomendam, a existência de momentos de reflexão ou reuniões gerais, com todos os membros da comunidade, nas Unidades Orgânicas.

Apesar de carecerem ainda de discussão e maturação fora do grupo de trabalho, as propostas aqui resumidas poderão constituir a base para um modelo organizacional mais propício à participação na tomada de decisão, o que também seria positivo do ponto de vista da formação de novas lideranças, um outro tema de importância para o futuro da Universidade de Aveiro.

Pessoal técnico, administrativo e de gestão

Progressões remuneratórias. A situação do pessoal técnico, administrativo e de gestão quanto às carreiras não é ideal. Em traços gerais, o sistema de avaliação em vigor na administração pública determina a progressão remuneratória de quem tiver acumulado dez pontos nas avaliações do desempenho. Para o efeito, cada menção máxima (excelente) vale seis pontos, cada menção imediatamente inferior a essa (relevante) vale quatro, e cada menção imediatamente inferior a essa (adequado) vale dois pontos. Os membros do pessoal técnico, administrativo e de gestão que só tenham obtido avaliações de adequado ¹⁶ demoram dez anos a acumular dez pontos e a progredir para a posição remuneratória seguinte. Chegar ao topo de uma carreira por esta via é um desafio à longevidade.

No caso específico da Universidade de Aveiro, a ausência de normativos para a progressão do pessoal técnico, administrativo e de gestão em regime de contrato de trabalho causou dificuldades adicionais. Os normativos necessários foram publicados durante o quadriénio 2018–2022, incluindo o Regulamento n.º

¹⁶ Por imposição do sistema de quotas que a lei prevê, o resultado de uma avaliação superior pode ter de ser reduzido a adequado.

(...) embora o presente Regulamento possua efeitos predominantemente prospetivos, urgia resolver a manifesta iniquidade daqueles trabalhadores que, nomeadamente por força da transição do regime público para o regime privado, não beneficiam de qualquer progressão ou alteração do posicionamento remuneratório há já diversos anos.

A disposição transitória prevista no regulamento tinha por objetivo ir ao encontro dessas situações.

¹⁷ Progressões previstas nos Artigos 156.º e 157.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

Uma vez preenchidos os requisitos legais e obtidas as necessárias autorizações, a Universidade de Aveiro recorreu, pela primeira vez na sua história, às progressões não obrigatórias ¹⁷ previstas na lei. No pior caso, o recurso a este mecanismo torna possível a progressão com três menções consecutivas de adequado, o que significa que a progressão decorre ao fim de seis anos em vez de dez, como no caso das progressões obrigatórias.

A aplicação das progressões depende, em qualquer dos casos, do resultado das avaliações passadas, com tudo o que isso implica. A Universidade de Aveiro não pode fixar arbitrariamente quem progride e quem não progride: ou opta pelas progressões não obrigatórias, aceitando o resultado das avaliações como determinante para o acesso às mesmas, ou não faz nada.

Contrariamente ao que se verifica para outros corpos, não foram previstos na lei quaisquer mecanismos ou concursos de promoção para o pessoal técnico, administrativo e de gestão. Esse facto, e a vontade de melhorar o posicionamento nas carreiras através de todos os mecanismos legais existentes, faz com que o recurso às progressões não obrigatórias seja de equacionar, no futuro.

A regulamentação das carreiras, progressões e promoções para quem detém vínculo ao abrigo do Código do Trabalho, o investimento na formação, o recurso a figuras como a mobilidade ou as progressões não obrigatórias, foram avanços e medidas que contribuíram e continuarão a contribuir para melhorar a situação geral do pessoal técnico, administrativo e de gestão.

Em 2018, a mediana da sua remuneração base correspondia à primeira posição da carreira de Técnico Superior. Em 2021, passou a corresponder à segunda posição da mesma carreira, como resultado da combinação destas medidas.

Professores

Valorizar pela formação e mentoria. Quem ensina numa instituição de ensino superior tem de se manter a par dos últimos desenvolvimentos científicos nos assuntos da sua esfera de interesses; tem de ampliar o conhecimento científico; tem de distribuir o seu tempo e atenção por outras vertentes da missão da instituição; tem de trabalhar com estudantes com percursos e culturas distintas, em pelo menos duas línguas; tem de dominar um conjunto de ferramentas tecnológicas e sistemas de informação; e, com frequência crescente, tem de conviver bem com novos paradigmas de trabalho e novas abordagens ao ensino e à aprendizagem. Os investigadores que se envolvem na docência estão sujeitos a solicitações e desafios semelhantes, e os recém-chegados à Universidade, em qualquer carreira, carecem de acompanhamento e mentoria.

Talvez por isso o esforço da Universidade de Aveiro na área da formação e desenvolvimento pedagógico tenha merecido adesão tão significativa da comunidade académica, sobretudo no período de estado de emergência, em que os desafios adquiriram dimensões inéditas.

Considero importante manter estes apoios e ofertas no futuro, que direta ou indiretamente contribuem para a atualização pedagógica e para o sucesso escolar, bem como desenvolver programas de mentoria dirigidos aos novos elementos da comunidade académica.

Criar oportunidades de promoção. É necessário cuidar da motivação de todos, proporcionando oportunidades de progressão nas carreiras. Os concursos de promoção previstos no Decreto-Lei de Execução Orçamental de 2019 foram um instrumento importante para começar a corrigir as assimetrias que se verificavam, e que em menor grau ainda subsistem, na composição do corpo docente da Universidade de Aveiro.

O Decreto-Lei n.º 112/2021 de 14 de dezembro veio dar continuidade ao processo, alargando-o a professores e investigadores, prevendo uma representação equilibrada de género na composição dos júris dos concursos, e eliminando o critério de antiguidade, mas mantendo a característica essencial dos concursos de promoção anteriores, ou seja: podem concorrer aos concursos os professores com contrato por tempo indeterminado com a instituição que abre o concurso, em período experimental ou não, que pertençam ao mapa de pessoal em que é aberto o

concurso e que cumpram os requisitos previstos no estatuto da carreira docente relevante, para a categoria em causa.

Na sequência dos novos concursos, a Universidade de Aveiro deverá atingir ou ultrapassar os limiares da lei, quer no subsistema universitário, quer no politécnico. A forma como as promoções têm afetado os universos masculino e feminino é abordada na secção [Igualdade de género](#).

Qualidade

A qualidade é a nossa melhor garantia de futuro. A preocupação com a melhoria contínua da qualidade tem acompanhado a estratégia institucional, e bem, há décadas. O Sistema Interno de Garantia da Qualidade ¹⁸ visa melhorar a qualidade e os padrões de ensino-aprendizagem, investigação, inovação e serviço à comunidade, com o objetivo global de promover e melhorar continuamente a qualidade das principais atividades e da instituição como um todo.

A Universidade de Aveiro realiza regularmente exercícios de análise ao seu Sistema Interno de Garantia da Qualidade, bem como aos Sistemas de Informação subjacentes, tendo por base os referenciais europeus e nacionais ¹⁹.

A última avaliação externa foi realizada pela Comissão de Avaliação Externa da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, a pedido da Universidade de Aveiro, e culminou com a certificação do Sistema Interno de Garantia da Qualidade em dezembro de 2017. Nas várias vertentes analisadas pela Comissão de Avaliação Externa, a avaliação do grau de desenvolvimento do Sistema Interno de Garantia da Qualidade, visto no seu todo, foi estimado como *Substantial*.

A existência de uma cultura da qualidade é fundamental numa instituição e só é possível se todos os intervenientes estiverem (e se sentirem) efetivamente envolvidos nos processos que visam a garantia da qualidade, o que sugere as seguintes medidas.

Sensibilizar para a melhoria contínua da qualidade. No último quadriénio, a Universidade de Aveiro abriu e alargou esta discussão a toda a comunidade. Procedeu-se à análise das funções do Pivot para a Qualidade — que há muito se encontrava instituído por unidade orgânica — reforçando-se a sua relevância na instituição para a afirmação de uma cultura da qualidade,

¹⁸ Não havendo uma abordagem única para a qualidade, a constituição das Normas e Diretrizes para a Garantia da Qualidade no Ensino Superior Europeu (ESG – *European Standards and Guidelines*) e o Registo Europeu de Garantia da Qualidade (EQAR – *European Quality Assurance Register*) estruturam uma abordagem, a nível europeu.

¹⁹ Isto é, os da *European Association for Quality Assurance in Higher Education* e a nível nacional os da Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior.

e como contacto na operacionalização e gestão do Sistema Interno de Garantia da Qualidade. A Comissão Permanente para a Avaliação e Qualidade Pedagógicas do Conselho Pedagógico da Universidade de Aveiro e o recentemente instituído Fórum para a Qualidade são também elementos importantes para promover uma cultura da qualidade.

O Núcleo de Gestão da Qualidade e o Núcleo de Apoio à Decisão — criados nos últimos quatro anos — serão determinantes na divulgação de vários aspetos do Sistema Interno de Garantia da Qualidade da Universidade de Aveiro, por exemplo através de reuniões com os estudantes das Comissões de Curso ou com os Núcleos da Associação Académica da Universidade de Aveiro. No próximo quadriénio, estas ações deverão continuar.

Completar o Sistema Interno de Garantia da Qualidade. O ensino-aprendizagem é a área em que o Sistema Interno de Garantia da Qualidade primeiro se desenvolveu. Tal compreende-se face às normas e diretrizes europeias e à necessidade de avaliação e acreditação dos cursos pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior. A componente ensino-aprendizagem foi entretanto expandida e consolidada com a implementação plena dos subsistemas Curso e Programas Doutorais.

Durante o próximo quadriénio, assumo o compromisso de fazer evoluir o Sistema Interno de Garantia da Qualidade da Universidade de Aveiro de modo a permitir o acompanhamento e melhoria globais da qualidade dos cursos, bem como de o alargar ainda mais no que concerne à investigação e à cooperação com a sociedade.

A este propósito, destacam-se as atividades de diagnóstico e implementação do módulo do Sistema de Informação “Supervisão, Garantia da Qualidade e Apoio à Decisão”, com o intuito de aumentar a capacidade da Universidade de Aveiro para analisar, medir e produzir indicadores de desempenho para cada vertente da sua missão, incluindo naturalmente a investigação e a cooperação.

Garantir a qualidade na investigação e cooperação. Na investigação, o esforço é repartido com o projeto *UA Engaging*, que possui componentes específicas para fortalecimento do Sistema Interno de Garantia da Qualidade nessa vertente. Na componente da cooperação com a sociedade, ao nível da Unidade Transversal para a Cooperação com a Sociedade, ou UACoopera, estão em fase de planeamento vários processos de garantia da qualidade que entrarão em funcionamento no

próximo quadriénio.

O empreendedorismo está associado à capacidade de gerar algo de novo. A Universidade de Aveiro criará condições para potenciar esta capacidade criativa, quer através da inclusão de unidades curriculares pertinentes em todos os ciclos de estudos, quer sensibilizando professores, investigadores, estudantes e pessoal técnico, administrativo e de gestão para o tema.

A criação de projetos conducentes à criação de empresas ou à valorização da propriedade intelectual deve ser apoiada. O desenvolvimento destes objetivos levou à criação do Instituto para a Cooperação. A sua entrada em pleno funcionamento permitirá concentrar o que diz respeito à terceira missão da Universidade, e ter um papel decisivo na garantia da qualidade nesta vertente da missão.

Garantir a qualidade na internacionalização. Mostrei que a internacionalização é importante para a sustentabilidade e futuro da Universidade de Aveiro. Como tal, é necessário considerar também a sua melhoria contínua, de forma coerente com a visão para a internacionalização construída no quadriénio que agora termina, e que vê a Universidade como “espaço de talento global e ecossistema intercultural, que se projeta como nó relevante em redes de excelência e parceiro de desenvolvimento de países e instituições terceiras, afirmando-se como centro de influência global”.

A realização desta visão implica a expansão dos objetivos estratégicos para a internacionalização de forma a associar-lhe um conjunto completo de indicadores de resultados, que serão depois monitorizados numa base anual de forma a darem início a novas medidas e ações.

O Sistema Interno de Garantia da Qualidade da Universidade de Aveiro é um sistema dinâmico, em permanente desenvolvimento, em função da realidade da instituição, da estratégia que esta escolhe seguir, da experiência adquirida e das exigências de entidades externas.

Melhorar o Sistema Interno de Garantia da Qualidade. As medidas que mencionei representam, no seu conjunto, um passo na direção da melhoria do Sistema Interno de Garantia da Qualidade. O seguinte conjunto de propostas é representativo do que deve ser a abordagem da Universidade de Aveiro à garantia de qualidade:

- (i) O Manual da Qualidade foi revisto pela primeira vez em

dezembro de 2020, mas dadas as mudanças previstas ou já ocorridas, deverá ser realizada uma segunda revisão nos próximos quatro anos. O resultado deverá ser mais divulgado pela comunidade académica do que até agora.

- (ii) A atividade do Fórum para a Qualidade, recentemente criado, deve aumentar e constituir-se como um meio de propagar a cultura da qualidade na instituição.
- (iii) Continuar o desenvolvimento do Sistema Interno de Garantia da Qualidade na investigação, cooperação, internacionalização e desporto, nomeadamente na implementação de indicadores relevantes para estas áreas na Universidade, que deverão ser tornados disponíveis no Portal dos Indicadores, para apoio à gestão e decisão dos órgãos da Universidade.
- (iv) Melhorar a comunicação interna com os vários interlocutores que interagem com o Sistema Interno de Garantia da Qualidade, de forma a garantir melhores taxas de resposta, por exemplo clarificando os aspetos do sistema que suscitem mais dúvidas.
- (v) Dar continuidade à revisão das questões do Inquérito Pedagógico e a uma ainda mais global consideração do Sistema Interno de Garantia da Qualidade, sobre cada um dos cursos como um todo.
- (vi) Dar continuidade à criação de ciclos de gestão PDCA (Planear, Executar, Verificar e Atuar), a exemplo do que recentemente foi realizado na área do Desporto da Universidade de Aveiro, impondo assim o planeamento detalhado das ações, a sua execução de acordo com o previsto nos procedimentos e produção de evidências da eficácia do modelo.
- (vii) Interligar o Sistema Interno de Garantia da Qualidade da Universidade de Aveiro com o correspondente Sistema da Universidade ECIU, em fase de implementação (e em que cuja construção a Universidade de Aveiro participou de forma determinante), de modo a que novos sectores de atividade (como os inerentes à formação e investigação na base de desafios ou aqueles traduzidos e formalizados por microcredenciais) sejam harmoniosamente considerados nestes dois Sistemas de Qualidade.

Em suma, o Sistema Interno de Garantia da Qualidade da Universidade de Aveiro deverá evoluir para se tornar, mais

que um mero modelo de verificação de conformidades, num verdadeiro sistema de melhoria contínua, no qual todas as partes interessadas se envolvam verdadeiramente para garantirem os mais altos padrões de qualidade.

Rejuvenescimento

Contratar novos quadros. A idade média dos professores, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão da Universidade de Aveiro em 31 de dezembro de 2021 era 47 anos. Não houve alteração face ao ano anterior e houve mesmo um decréscimo ao longo do último quadriénio, o que significa que ganhámos algum tempo ao calendário. Ainda assim, é claro que a atual estrutura etária é motivo de preocupação, em particular nos professores, 36% dos quais tinham pelo menos 55 anos de idade, à data referida.

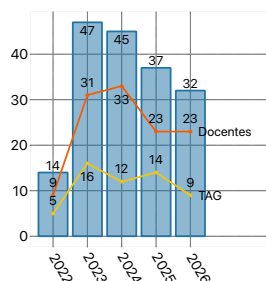


Figura 21: Estimativa de aposentações. Exclui os investigadores, caso em que o número de aposentações previsível é baixo.

O número previsível de aposentações é apresentado na figura 21, tendo por base a idade a 31 de dezembro de 2021 e a idade normal de acesso à aposentação. Como seria de esperar, o número de aposentações previstas é maior no caso dos professores, o corpo com a idade média maior, e residual no caso dos investigadores, cuja idade média é menor. O máximo verifica-se em 2023, havendo uma tendência de decréscimo posterior.

A Universidade de Aveiro está já a diligenciar para fazer face à renovação gradual dos quadros, dando particular atenção às unidades onde o número de aposentações previstas ou consumadas é maior, ou em que existem outros motivos de preocupação que justificam intervenção atempada. As novas contratações, em diversos casos, têm de ser preparadas com antecedência, para que não se perca o sentido de escola.

Saúde

Cuidar da saúde de todos. Apoiar a saúde e bem-estar de toda a comunidade académica — bolsheiros, professores, estudantes, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão — tem sido e continuará a ser uma prioridade para a Universidade de Aveiro.

O retorno gradual à atividade presencial sentiu-se no número de consultas no Centro de Saúde Universitário. O valor mais alto de sempre (4 500 consultas) tinha sido atingido em 2019,

mas em 2020 tinha havido uma clara diminuição (menos de 3 300 consultas). Os números voltaram a crescer em 2021, ano em que se atingiram quase 4 000 consultas. As especialidades mais procuradas foram psicologia, medicina geral, ginecologia e psiquiatria e saúde mental. A contratação de psicólogos veio reforçar a capacidade de resposta, indo ao encontro do aumento da procura, eventualmente associado à pandemia e à menor interação social.

A deteção precoce de problemas de saúde é importante para prevenir o agravamento das situações. Isso só é possível se houver com a comunidade uma relação de proximidade. No caso dos estudantes, os Serviços de Ação Social procuram fazer o seu acompanhamento a nível individual, em proximidade, como é necessário para o apoio efetivo a nível psicossocial e relacional. Isto reflete-se na qualidade de vida, no sucesso académico e consequentemente na taxa de abandono.

Se necessário, as situações são encaminhadas conforme apropriado. O Gabinete Pedagógico também tem tido um papel de grande relevo no acompanhamento individualizado e muito próximo dos estudantes. Contudo, não são só os estudantes que carecem de apoio, que está disponível para qualquer membro da comunidade — sejam eles bolseiros, professores, estudantes ou investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão.

Promover a saúde dos trabalhadores exige atuação contínua e em função dos fatores de risco profissional. A Medicina do Trabalho, que é um requisito legal, atua mediante a realização de exames de saúde que permitam avaliar a aptidão física e psíquica para o exercício da atividade profissional.

A criação de um Serviço de Saúde Ocupacional permitirá definir uma verdadeira política de promoção da saúde no local de trabalho. Trata-se de um direito consagrado na Lei de Bases da Saúde (Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro) e tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde no trabalho — neste caso para quem detém vínculo profissional com a Universidade de Aveiro, incluindo os contratados a termo. Incluem-se, portanto, todos os professores, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão. A Saúde Ocupacional deve contemplar a promoção de práticas de trabalho e estilos de vida saudáveis, se necessário através do cruzamento de várias áreas de ação, como a Higiene e Segurança no Trabalho, a nutrição, ergonomia, saúde mental, atividade física e identificação e minimização de contextos de risco.

A criação de um Serviço próprio depende de outras medidas, como a criação das carreiras apropriadas, mas as ações concretas estão já em curso. Foram realizadas visitas de avaliação a algumas unidades. O trabalho intensificar-se-á no futuro, em resultado da articulação com os Serviços de Ação Social, responsáveis pela Saúde Ocupacional, e os Serviços de Gestão Técnica, que têm a seu cargo os aspetos relativos à higiene e segurança no trabalho.

A prevenção e promoção da saúde dos estudantes, professores, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão deslocado e de nacionalidade estrangeira merece igual preocupação. Para garantir o acesso ao Serviço Nacional de Saúde destes membros da comunidade académica, a Universidade de Aveiro considerará um conjunto de parcerias que estão em estudo.

A promoção da saúde mental deve envolver o Programa Nacional de Saúde Mental e a criação de uma Via Verde para a Saúde Mental, em parceria com o Serviço Nacional de Saúde. Será necessário realizar campanhas de sensibilização e informação sobre o tema, adaptadas aos destinatários, e capacitar os diferentes interlocutores — professores, mentores do Programa de Tutoria da Universidade de Aveiro e núcleos da Associação Académica da Universidade de Aveiro. A par destes esforços, é necessário melhorar o apoio psicológico, acelerando a resposta para a lidar melhor com situações agudas.

Sistemas de informação

Atualizar os sistemas de informação. No quadriénio 2018–2022 estabeleceu-se a estratégia da Universidade de Aveiro para os Sistemas de Informação e iniciou-se uma profunda reestruturação da sua arquitetura global, bem como a construção de raiz de algumas das suas peças fundamentais. O processo de modernização dos Sistemas de Informação começou pelo portal da Universidade e gradualmente foi-se alargando a outros subsistemas.

A estratégia para os Sistemas de Informação assenta num conjunto de princípios. Um desses princípios traduz-se na capacitação de recursos humanos na área dos Sistemas de Informação, fomentando a autonomia, promovendo a interação com a academia e o mundo empresarial, apostando na formação certificada e prevendo espaço para projetos pessoais na área dos

sistemas de informação, em regime *open source*.

O princípio “uma conta, um local, todos os serviços” resume a forma como se vê o portal da Universidade de Aveiro, ou seja, uma vista da Universidade de Aveiro nas suas múltiplas dimensões para os elementos externos à Universidade e ferramenta de trabalho para os membros da comunidade académica: bolseiros, estudantes, investigadores, pessoal técnico, administrativo e de gestão e professores.

O princípio da “mobilidade total” exprime a ambição de proporcionar a todos as condições técnicas para trabalhar em qualquer lugar, o que é imprescindível para conseguirmos desmaterializar todos os processos da Universidade de Aveiro e para podermos adotar uma plataforma de trabalho colaborativo para todos os serviços da Universidade. Está em curso a aquisição de uma nova rede sem fios, que permitirá a todos trabalhar em qualquer lugar com uma qualidade de serviço semelhante à da rede cablada. A Universidade de Aveiro tem privilegiado a aquisição de portáteis de forma a assegurar as condições para o teletrabalho e *Smart Working*. Está também prevista a troca gradual dos telefones fixos por telemóveis. Estes esforços permitirão também gerir os espaços de forma mais flexível e adaptada à visão para o teletrabalho.

Um outro princípio, que se resume na fórmula “dados para todos”, exprime a vontade da Universidade em proporcionar a cada utilizador dos seus sistemas de informação toda a informação a que estes têm direito, num formato susceptível de consumo e manuseamento. O primeiro passo foi o lançamento do portal dos indicadores, que proporciona informação geral a toda a comunidade e informação de apoio à decisão aos dirigentes da Universidade de Aveiro. O âmbito do portal dos indicadores tem sido alargado a novas áreas, tornando-o cada vez mais útil para promover a gestão baseada em evidência.

A estratégia para os Sistemas de Informação é compatível com a plena tramitação digital num sistema aplicacional integrado, permitindo-nos procedimentos 100% digitais onde não há lugar a qualquer utilização de papel. Para isso, dotámos a Universidade de Aveiro de uma plataforma especializada na automação de processos, planeou-se a capacitação dos recursos humanos pertinentes, de forma que cada serviço consiga conceber e gerir os seus processos com o máximo de autonomia.

O último princípio é “preparar para a *cloud*”, ou seja, preparar a Universidade de Aveiro para tirar partido de todas as

oportunidades que a *cloud* representa, e em particular preparar os Sistemas de Informação para cenários de migração *cloud*. O novo Portal Académico, ou PACO, já reside completamente na *cloud*. A solução tem demonstrado grande flexibilidade e capacidade de adaptação às necessidades, proporcionando um serviço de melhor qualidade aos utilizadores.

Entre os subsistemas que carecem de atenção menciono o Sistema de Gestão Documental e entre os que estão em desenvolvimento menciono a Secretaria Virtual, que proporcionará uma vista sobre o sistema financeiro e autonomizará cada professor ou investigador quanto à obtenção de informação sobre projetos que estejam sob a sua responsabilidade. Pela descentralização que representa, pela transparência acrescida e pela libertação de recursos que proporcionará a nível central, é uma tarefa à qual se reconhece elevada importância.

Teletrabalho

Tirar partido do teletrabalho. A COVID-19 levou a que a Organização Mundial de Saúde declarasse situação de emergência de saúde pública a 30 de janeiro de 2020 e de pandemia a 11 de março do mesmo ano. Em Portugal, o estado de emergência foi declarado a 18 de março de 2020. Na sequência destes acontecimentos, a Universidade de Aveiro tomou medidas extraordinárias e de carácter urgente para prevenir, conter e mitigar a transmissão da infeção. As medidas foram levantadas ao longo do ano de forma equilibrada e proporcional, tendo a comunidade académica retomado gradualmente as suas funções na instituição, sem prejuízo do ocasional agravamento de medidas sempre que a situação o exigiu.

Como o teletrabalho foi o regime obrigatório ou recomendado durante este período, uma grande parte da comunidade académica teve oportunidade de exercer funções por essa via. Criaram-se mecanismos de rotatividade e de desfasamento de horários, para reduzir a ocupação dos espaços e o risco de contágio, e o mesmo aconteceu em muitas outras empresas e organizações. O que se viveu durante a pandemia, em termos de hábitos de trabalho, representa uma experiência social em grande escala, que mudou a forma como uma parte da população vivia e trabalhava.

Fora do quadro pandémico, importa analisar as vantagens e desvantagens deste regime de trabalho.

Entre as desvantagens está o possível enfraquecimento do espírito de equipa, causado pelo afastamento físico. Perder isso seria obviamente negativo, sobretudo naqueles casos em que o espírito de equipa resultou de uma construção deliberada, ao longo de muito tempo.

Há o risco do teletrabalho afetar a coesão institucional, pelo menos nas organizações em que há tarefas impossíveis de serem desempenhadas nesse regime. A coexistência na mesma entidade de profissionais sujeitos a dois regimes pode ter um efeito negativo sobre a motivação de alguns.

Também se associa com o teletrabalho um outro risco, o de interferência com a vida pessoal, causada pelo atenuar da distinção entre o espaço e o tempo de trabalho e de residência. A saúde mental é outra preocupação, em particular em condições de maior isolamento.

O teletrabalho, todavia, traz vantagens importantes também, sobretudo quanto à gestão do tempo e do espaço envolvidos. Se não estivermos todos presentes ao mesmo tempo nos mesmos espaços, podemos gerir o espaço de forma mais eficiente; perdemos menos tempo nas viagens entre a residência e o trabalho; a diminuição do número de viagens reduz a fatura energética e o impacto ambiental das deslocações; o estacionamento no local de trabalho torna-se mais fácil para todos; a pressão sobre os bares, cantinas e serviços de atendimento torna-se menor.

As desvantagens do teletrabalho são parcialmente contornáveis. O contacto e o espírito de equipa podem manter-se se a presença durante um período mínimo for garantida, o que também é positivo quando se considera a saúde mental. A gestão do tempo deve respeitar a vida pessoal e familiar dos envolvidos. Em teletrabalho, nem a vida profissional deve comprometer a vida pessoal, nem esta pode interferir com o cumprimento dos objetivos profissionais. Quem está em teletrabalho está a trabalhar.

Se decidíssemos enveredar em exclusivo pela via presencial teríamos de enfrentar um outro risco. Há empresas a recrutar para teletrabalho e há setores da atividade da Universidade de Aveiro expostos a esses esforços. Se a Universidade de Aveiro limitar o acesso ao teletrabalho, estará a aumentar a probabilidade de perder talento, o que é algo a considerar.

O Serviço de Gestão de Recursos Humanos já desenvolveu um formulário de pedido de teletrabalho e elaborou uma minuta de contrato, para o pessoal técnico, administrativo e de

gestão. No futuro, a aplicação destes mecanismos será certamente positiva para a instituição e para os seus trabalhadores.

No ensino-aprendizagem, o ensino híbrido e o ensino a distância levantam outras questões. A regulamentação atual do ensino a distância é anterior à pandemia. Revela desadequações que já se anteviam então, e outras que a experiência pandémica veio revelar.

Mesmo sem alterações aos principais diplomas legais, as instituições de ensino superior, e a Universidade de Aveiro em particular, podem enriquecer os processos de ensino-aprendizagem com a experiência adquirida durante a pandemia. A formação, os espaços e as condições são contudo essenciais a isso. Esse é um esforço em curso e a desenvolver no futuro.

Voluntariado

Reconhecer e formalizar o voluntariado. Durante o estado de emergência a comunidade académica empenhou-se em diversas ações de voluntariado, algumas das quais continuaram em 2021 ou ainda estão em curso. No segundo semestre de 2021, a Linha da Universidade de Aveiro ainda esteve disponível de 8 de março a 11 de junho para apoiar os estudantes da Universidade, graças à participação de 39 voluntários. Os Serviços de Ação Social, em parceria com voluntários selecionados pela Associação Académica da Universidade de Aveiro, continuam a garantir a entrega de refeições aos estudantes da Universidade de Aveiro em situação de isolamento.

Houve outras ações de voluntariado que foram interrompidas pela pandemia e que agora reapareceram. É o caso do *ShareToy*, uma iniciativa de voluntariado bem conhecida de todos, e que já tem tradição na Universidade de Aveiro.

Em 2021 foi nomeada a Comissão de Coordenação do Voluntariado na Universidade de Aveiro, a quem incumbe o desenvolvimento e acompanhamento das iniciativas e ações de voluntariado na Universidade, e lançada a página oficial do voluntariado, onde se pode consultar o Programa de Voluntariado da Universidade de Aveiro.

Foram desenvolvidos dois formulários, um para recolher as candidaturas dos membros da comunidade académica que pretendam integrar a bolsa de voluntários, outro para todos aqueles que pretendem apresentar novas propostas de ações de

voluntariado.

A Universidade de Aveiro assinou um protocolo para a promoção do voluntariado universitário em contexto de instituições de solidariedade social em 2020, com a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade a União Distrital das Instituições Particulares de Solidariedade Social de Aveiro. A sua execução foi condicionada pela pandemia, mas considerando a relevância da parceria, o protocolo foi renovado no final do ano de 2021.

Em 2022, a Universidade de Aveiro planeia abrir um espaço dedicado ao Voluntariado no Bairro de Santiago, em parceria com a Associação Académica, onde poderiam ocorrer sessões de formação dedicadas ao voluntariado, sessões de informação e ações com a comunidade (por exemplo, apoio ao estudo de crianças com dificuldades ou carências).

A divulgação da página de voluntariado e das ações em curso, para dentro e para fora da Universidade de Aveiro, eventualmente reforçada pela formalização de uma estrutura ou unidade dedicada ao voluntariado, com o envolvimento dos estudantes e da Associação Académica, poderia ajudar a dar visibilidade e impacto às várias ações em curso e às novas ações que vierem a ser propostas, contribuindo ainda para consolidar a imagem da Universidade de Aveiro como uma instituição aberta e colaborativa, atenta aos problemas da sociedade.

A dimensão financeira

Modelos, dotação, outras receitas

Financiamento público ⁹² • Linhas orientadoras ⁹² • Fórmulas de financiamento ⁹³ • A proposta de 2015 ⁹⁴ • Os contratos de legislatura ⁹⁵ • O financiamento do ensino superior ⁹⁶ • O financiamento da ciência ⁹⁷ • Evolução ⁹⁸ • O modelo de financiamento para 2022 ⁹⁹ • Emprego científico ¹⁰¹ • Transferência de conhecimento e propriedade intelectual ¹⁰² • Outras componentes do orçamento ¹⁰³ • Mecenato e fundo autónomo ¹⁰⁴ • Os fundos europeus e a estratégia portuguesa para 2021–2027 ¹⁰⁵ • O Plano de Recuperação e Resiliência ¹¹⁰ • Diversificar, reduzir e investir ¹¹².

A evolução da dotação do orçamento de estado e o modelo de financiamento do ensino superior condicionarão a ação das instituições nos próximos anos.

O número de estudantes no ensino superior público aumentou significativamente nos últimos dois anos, período que também obrigou a despesas imprevistas e significativas. A dotação incluída nos orçamentos de estado para o ensino superior público cresceu em 2008–2017, de forma mais acentuada em 2016 e 2017 e menos intensa a partir de 2019. A alteração ao modelo de financiamento que se iniciou em 2021, a propósito do orçamento proposto para 2022, terá impacto crescente ao longo dos próximos anos.

O crescimento lento da dotação do estado nos dois últimos anos, aliás extremamente exigentes, coloca sérias dificuldades, quer relativamente a 2022, quer aos anos seguintes. Porém, a receita anual total da Universidade de Aveiro, que resulta da dotação orçamental do estado e de outras receitas, cresceu significativamente nos quatro anos mais recentes, em consequência

da estratégia da universidade. Foi a evolução positiva do conjunto da receita que permitiu sustentar a trajetória institucional em 2018–2022.

Para a manter no quadriénio seguinte, teremos de continuar a promover as restantes receitas, incluindo as que resultam da contratação externa, da transferência de conhecimento e da valorização da propriedade intelectual, do mecenato e da investigação. Mais do que essencial para o quadriénio seguinte, este caminho é essencial para o nosso futuro.

Financiamento público

Para perspetivar o futuro financeiro da Universidade de Aveiro é preciso compreender as tendências de evolução do financiamento do ensino superior público, em Portugal e na Europa.

Coexistem na Europa diversos modelos e mecanismos de financiamento, uns mais orientados para as variáveis de entrada e outros para os resultados. O financiamento baseado numa fórmula, em função de variáveis como o número de estudantes, áreas de estudo, custos com pessoal e indicadores de eficiência, tem sido norma. Há abordagens alternativas ou complementares que se baseiam em contratos entre o Governo e as instituições, em que se fixam compromissos do Governo e objetivos para as instituições. O financiamento exclusivamente baseado em desempenho não tem tido aplicação tão generalizada, nem parece existir ainda um conjunto de indicadores consensuais para o efeito.

A atribuição do financiamento ocorre em geral no âmbito de um ciclo orçamental anual ²⁰ e a dotação orçamental pode incluir componentes específicas para o ensino e para a investigação. Em Portugal, o saldo de um exercício orçamental, que não pode ser negativo, não entra no orçamento do exercício seguinte. Outras condicionantes, como limites ao crescimento da despesa com pessoal, podem ser introduzidas numa base anual ²¹.

Linhas orientadoras

As linhas que regem o financiamento do ensino superior pelo estado estão definidas na lei de bases ²², que estabelece que o financiamento deverá seguir critérios objetivos, indicadores de desempenho e valores padrão relativos à qualidade e excelência

²⁰ Há países ou regiões na Europa que adotaram ciclos de financiamento plurianuais (de dois, três e até quatro anos de duração).

²¹ Estas condicionantes têm sido introduzidas na lei do orçamento de estado, ou no decreto-lei de execução orçamental, que estabelece as normas de execução do orçamento do estado.

²² Lei n.º 37/2003, de 22 de agosto, que deve ser respeitada pelos diplomas que a executam, nos termos do Artigo 112.º da Constituição da República Portuguesa.

do ensino ministrado.

O quadro de financiamento assenta numa relação tripartida entre o estado e as instituições, os estudantes e as instituições e o estado e os estudantes.

A relação entre o estado e as instituições manifesta-se no financiamento através do orçamento de estado; a relação entre os estudantes e as instituições reporta-se ao pagamento de propinas, que devem contribuir para o acréscimo da qualidade do sistema; a relação entre o estado e os estudantes materializa-se no sistema de ação social.

O financiamento do ensino superior rege-se por princípios que incluem a responsabilização, a racionalidade e eficiência das instituições e a responsabilização financeira do estado. Este deve comprometer-se com o financiamento com base em critérios objetivos e transparentes e indicadores de desempenho adequados. A contratualização entre as instituições e o estado deve assegurar a autonomia institucional e promover a responsabilização mútua.

Aceita-se o princípio da complementaridade ²³, que permite às instituições encontrar, no âmbito da sua autonomia financeira, formas adicionais de financiamento, dando lugar a receitas próprias que não afetam o financiamento público. É neste contexto que se podem considerar outras formas de financiamento, que se revestem de grande importância para a Universidade de Aveiro.

Fórmulas de financiamento

Independentemente de quaisquer financiamentos complementares, o estado estabelece anualmente o orçamento de funcionamento base das atividades de ensino e formação das instituições, com dotações que a lei prevê serem calculadas através de uma fórmula, baseada em critérios objetivos de qualidade e excelência, valores padrão e indicadores de desempenho.

A lei de bases estabelece que a fórmula, bem como as regras necessárias para o seu cálculo e aplicação, deverá constar de portaria apropriada. ²⁴ A fórmula de 2006, utilizada no cálculo da dotação orçamental para a instituição identificada pelo índice i , estabelece a seguinte relação:

$$DO_i = DOI_i + \sum_k I_{ik} F_{ik} E_i Q_i D,$$

onde DOI_i designa a dotação orçamental inicial da instituição

²³ As formas adicionais ou complementares de financiamento, incluindo os financiamentos no âmbito de contratos, projetos e mecenato têm, como se verá, uma dimensão significativa na Universidade de Aveiro.

²⁴ A primeira fórmula vigorou em 1986–92 e previa dotações proporcionais ao número de estudantes. Em 1993 introduziu-se uma diferenciação mais fina dos custos por curso e em 2003 aspetos como qualidade e eficiência. A fórmula de 2005, usada apenas nesse ano, foi substituída em 2006 (Portaria nº 231/2006, de 18 de janeiro), a última a ser publicada e onde se argumenta que o orçamento respeite “uma fórmula, cujos princípios de transparência e objetividade foram violados durante os últimos anos através da consideração, muitas vezes casuística, de uma multiplicidade de termos e critérios”.

i , I_{ik} o número de estudantes na área de formação k , F_{ik} o fator de custo da instituição na área de formação k , E_i a eficiência de graduação ou científica da instituição, Q_i o nível de qualificação do corpo docente e D a dotação base nacional por estudante.

O cálculo depende obviamente do apuramento do número de estudantes inscritos em cada área de formação da instituição, dos fatores de custo das áreas de formação (tendo por base os custos médios do pessoal), dos fatores de qualidade (eficiência pedagógica e qualificação do corpo docente), bem como da dotação base nacional por estudante.

O processo de atualização anual dos dados e índices necessários para se poder aplicar a fórmula foi interrompido em 2008, quando se identificaram dificuldades de validação e comparabilidade de dados entre as instituições, que resultaram da reforma de Bolonha. As dotações têm sido fixadas, desde 2008, por ajuste proporcional face à evolução global da dotação, ouvidos o Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas e o Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos.

A proposta de 2015

Em 2015, o Ministério da Educação e Ciência propôs um modelo desenvolvido em colaboração com o Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas e com o Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos, procurando aumentar a estabilidade e previsibilidade do financiamento e incorporar fatores relacionados com a qualidade da atividade e incentivos ao seu melhoramento. O modelo não chegou a ser adotado²⁵, mas representa um dos desenvolvimentos mais recentes na matéria, pelo que convém compreender os seus aspetos mais gerais.

O modelo é complexo²⁶ e previa a partição da dotação orçamental em quatro componentes. A componente principal seria baseada na fórmula, mas haveria ainda um fundo de coesão, uma componente relacionada com fatores de qualidade e uma outra que se destinava a contingências e programas especiais.

A fórmula baseava-se no número de estudantes inscritos e em fatores de custo, com correção para a demografia e atratividade, de forma a estimar em cada ano a potencial repartição orçamental pelas instituições da dotação global. A fração da

²⁵ Em 2015 foram formados o XX Governo Constitucional (de 30 de outubro a 26 de novembro) e o XXI Governo Constitucional (de 26 de novembro a 26 de outubro de 2019).

²⁶ O documento “Modelo de funcionamento do ensino superior: fórmulas e procedimentos”, datado de julho de 2015 e produzido pela Secretaria de Estado do Ensino Superior, tem 200 páginas.

dotação orçamental para a instituição n seria obtida por:

$$F_n = \frac{PD_n}{\sum_k PD_k},$$

em que PD_n é a pontuação da instituição corrigida pela demografia e atratividade, obtida por $PD_n = F_{c_n}P_n$, sendo F_{c_n} o fator de correção para demografia e atratividade da instituição em questão, e P_n a pontuação da instituição n , calculada por uma expressão que é função dos ciclos de estudo e das respetivas áreas.

O modelo previa um procedimento de transição, com uma componente de adaptação e outra de convergência ²⁷. Em 2021, quando da reintrodução de uma fórmula de financiamento, a divisão em componentes de adaptação e de convergência voltou a ser considerada.

²⁷ Trata-se de uma combinação convexa das duas componentes, com um parâmetro variável que em sete anos realizaria a transição entre os dois modos de financiamento.

Os contratos de legislatura

Em 16 de julho de 2016, no contexto da agenda “Compromisso com o Conhecimento e a Ciência: o Compromisso com o Futuro”, o governo celebrou um contrato com as universidades públicas e outro com os institutos politécnicos públicos.

Em 29 de novembro de 2019, foi celebrado novo “Contrato de Legislatura, entre o governo e as instituições de ensino superior públicas (universidades e politécnicos) para o período 2020–2023, orientado para estimular a convergência de Portugal com a Europa até 2030”.

Os contratos de 2016 assumiam metas relativas ao emprego científico, à adoção de um programa de modernização das instituições de ensino superior, à redução do insucesso e abandono escolar e ao alargamento da base social de recrutamento de estudantes.

O de 2019 também propunha metas para o acesso e ainda para a ação social direta, o alojamento de estudantes, a sua mobilidade, a formação ao longo da vida, o reforço da pós-graduação em colaboração intrainstitucional, interinstitucional e transdisciplinar, o desenvolvimento das carreiras, a contratação de investigadores através de concursos anuais da Fundação para a Ciência e Tecnologia e a internacionalização.

Os objetivos de internacionalização destacam-se pela ambição: pretende-se a integração de mais instituições de ensino

²⁸ Da primeira chamada a candidaturas no âmbito do programa “Universidades Europeias” resultaram 17 alianças aprovadas, três das quais continham universidades portuguesas (incluindo a Universidade de Aveiro). A segunda chamada aprovou mais 24 consórcios, entre os quais estavam mais sete universidades portuguesas, públicas ou privadas. O número total de instituições de ensino superior europeias integradas em “Universidades Europeias” ronda os 5% do total de universidades que participam no programa Erasmus.

²⁹ A dificuldade da duplicação o número de estudantes até 2023 percebe-se face à evolução histórica: o número de estudantes de nacionalidade estrangeira no ensino superior português duplicou entre os anos letivos de 2008–2009 e 2015–2016, ou entre 2009–2010 e 2016–2017, ou seja, a intervalos de cerca de seis ou sete anos. A pandemia veio tornar o desafio ainda mais difícil.

superior portuguesas em “Universidades Europeias”, no sentido da iniciativa Universidades Europeias da União Europeia²⁸; ambiciona-se duplicar o número de estudantes em mobilidade internacional até 2023 e duplicar também o número de estudantes estrangeiros a estudar em Portugal até ao final de 2023, para que representem um quarto do total de estudantes inscritos nas instituições de ensino superior públicas²⁹.

A celebração destes contratos asseguraria a estabilidade do financiamento das instituições do sistema científico nacional e de ensino superior, respeitando o princípio da estabilidade das relações financeiras com o estado e a necessidade de lhes atribuir meios proporcionais às competências que lhes estão cometidas.

Por seu lado, as instituições de ensino superior assumiram melhorar o seu desempenho, implementar práticas que favoreçam a gestão adequada dos recursos, o equilíbrio financeiro e o aumento da eficiência da despesa pública, bem como as metas já referidas.

O financiamento do ensino superior

O financiamento das instituições de ensino superior depende de financiamentos diretos do orçamento de estado, mas também de um conjunto de outras fontes, dentro do espírito do princípio da complementaridade: propinas pagas por estudantes nacionais ou equiparados (por exemplo, estudantes de países da união europeia), propinas pagas por outros estudantes internacionais, financiamentos captados no âmbito da atividade de investigação, receitas devido à transferência de conhecimento e propriedade intelectual, mecenato e doações, e ainda investimentos e outros serviços.

O montante financiado pelo estado é distribuído com base em princípios muito diferentes, de país para país. Na Holanda, o estado reconhece três níveis de financiamento, que dependem da área de estudo e do tipo de instituição. No Reino Unido, em 2015, o financiamento em áreas como medicina, medicina veterinária ou dentária era de 10 000 libras por estudante por ano, de 1 500 libras por estudante nas ciências naturais, de 50 libras por estudante de arqueologia ou design, e nulo por estudante de humanidades ou ciências sociais.

Apesar das diferenças, e segundo estudos da Organização

para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, o financiamento direto previsto no orçamento de estado constitui a principal fonte de receita das instituições de ensino superior, na maioria de países que integram a referida Organização. Na Universidade de Aveiro, contudo, o financiamento do orçamento de estado é, como veremos, inferior à soma das outras receitas, ou seja, menos de metade da receita total.

O *Education at a Glance 2019* refere que os países da União Europeia investiram no ensino superior, em média, USD \$15 900 por estudante, enquanto que Portugal investiu cerca de USD \$11 000.

³⁰ Acresce que, naqueles países, a despesa com investigação e desenvolvimento ascende a 33% da despesa por estudante, percentagem que baixa para os 23,9% em Portugal.

³⁰ Valores ajustados usando paridade de poder de compra.

A situação não é melhor em 2021. Segundo o *Education at a Glance 2021*, os países da União Europeia investiram no ensino superior, em média, quase USD \$17 000 por estudante, enquanto que Portugal investiu cerca de USD \$11 800.

Esta informação é consistente com os resultados de um estudo do Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior, que em 2019 concluiu que em Portugal a despesa total em instituições de ensino superior por estudante a tempo inteiro, é inferior à média europeia em USD \$3 655, excluindo investigação e desenvolvimento, ou em USD \$4 232, se a despesa com investigação e desenvolvimento tivesse sido contabilizada.

Para vencer estas diferenças de financiamento, uma instituição com o número de estudantes da Universidade de Aveiro precisaria de ver duplicada a dotação do orçamento de estado, o que ao ritmo previsto no contrato de legislatura em vigor demonstraria mais de duas décadas. O caminho para a sustentabilidade financeira tem de passar por outras soluções.

O financiamento da ciência

É no mínimo difícil assegurar a competitividade internacional do ensino superior quando o diferencial de financiamento é da ordem referida. Consideremos agora o investimento em investigação e inovação, que também é importante para a Universidade de Aveiro, cuja atividade e orçamento são fortemente influenciados pela investigação e cooperação.

O montante investido em investigação e inovação a nível mundial é elevado (da ordem do milhão de milhões de dólares,

em paridade de poder de compra) mas há dez países que são responsáveis por 80% desse valor, o que mostra bem a desigualdade da competição ao nível global. O panorama europeu, infelizmente, não deixa Portugal muito melhor. Segundo os últimos dados do Eurostat, a União Europeia investiu cerca de cem mil milhões de euros em investigação e inovação em 2020, ou seja, 0,8% do seu produto interno bruto, o que representa um aumento de 6% relativamente a 2019 e de 24% relativamente a 2010. Só quatro membros da União Europeia investiram menos em 2020 que em 2010, e Portugal foi o que desinvestiu mais: -25%.

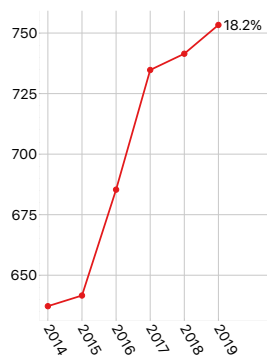


Figura 22: Soma das dotações previstas no orçamento de estado, segundo o Instituto de Gestão Financeira da Educação e Tribunal de Contas (universidades, milhões de euros).

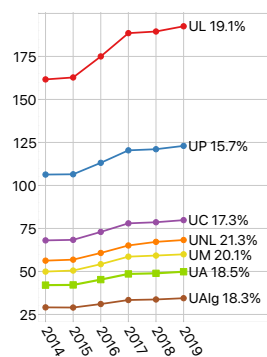


Figura 23: Dotação prevista no orçamento de estado, segundo Instituto de Gestão Financeira da Educação e Tribunal de Contas (milhões de euros).

Evolução

Sabendo que em Portugal o nível de financiamento do sistema de ensino superior pelo Estado está abaixo da média europeia, importa averiguar se a evolução recente nos está a aproximar ou a afastar da realidade internacional.

Os resultados podem surpreender: houve um crescimento significativo da dotação no período 2008–2017, mais acentuado em 2016 e 2017, tendo o ritmo de crescimento abrandado a partir de 2019. O recente abrandamento verifica-se quer na evolução do montante total das dotações (figura 22) quer nas dotações de cada universidade (exemplos na figura 23).

Como o número de estudantes aumentou muito significativamente nos dois últimos anos (a figura 24 mostra a evolução de uma das componentes que mais influenciam esse número), conclui-se que a dotação cresceu mais depressa no período em que o número de vagas se manteve comparativamente estável, e mais lentamente nos anos mais recentes. Ironicamente, foi nestes anos que o número de colocados mais cresceu, a um ritmo sem precedentes, e foi ainda nestes anos que a pandemia nos impôs gastos imprevistos muito significativos.

Esta observação é confirmada por outras fontes. Segundo a *European University Association*, com base em dados do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas, Pordata e Eurostat, o financiamento público das universidades em Portugal teve variação positiva e superior a 10% no período 2008–2017, embora com tendência negativa entre 2011 e 2013. *“The country has been back on track since 2014, when a 20% investment compensated for some of the previous cuts.”*

Um estudo do Tribunal de Contas também conclui pelo crescimento entre 2014 e 2019 do financiamento através do orçamento de estado das universidades públicas portuguesas (figura 23). A Universidade de Aveiro cresceu cerca de 18,5%, nesse período. O crescimento, ainda segundo este estudo, foi mais rápido em 2016 e 2017 e desacelerou a partir de 2018.

O contrato de legislatura de 2019 previa um crescimento anual da dotação das universidades em 2%. Excluindo as compensações devido à redução do valor máximo das propinas, o acréscimo total da dotação do conjunto das universidades, tal como consta da tabela 1 do anexo 1 do referido contrato, seria de cerca de 16 milhões de euros, para o conjunto das universidades públicas ³¹.

A *European University Association* considera o crescimento das dotações “bastante mais modesto” nos anos mais recentes, mencionando um aumento real de 1,6% em 2019, que afirma destinado sobretudo a cobrir aumentos de salários e contribuições sociais. O relatório avisa que *in a context of slower economic growth, investment in higher education needs to remain a national priority, in particular as student numbers rise again. The application of the (formula-based) higher education funding model is a current topic for discussion*. Assim foi, como veremos de seguida.

O modelo de financiamento para 2022

A fixação da dotação das instituições de ensino superior públicas para 2022 ocorreu durante a preparação da proposta de lei do orçamento de estado para esse ano, que não viria a ser aprovada na Assembleia da República. Contudo, é provável que ainda venha a influenciar o ano de 2022 e seguintes, até porque considera um conjunto de recomendações do Tribunal de Contas, pelo que interessa compreender os seus traços gerais.

Segundo a proposta, a dotação para 2022 das instituições de ensino superior públicas (universitárias e politécnicas) incluiria três parcelas.

Uma das parcelas, de 38,6 milhões de euros, destinar-se-ia a compensar a redução de propinas. Foi estimada usando os valores mais recentes publicados pela Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência.

Uma outra parcela, de 7,1 milhões de euros, dizia respeito ao aumento dos encargos decorrentes da aplicação do Programa

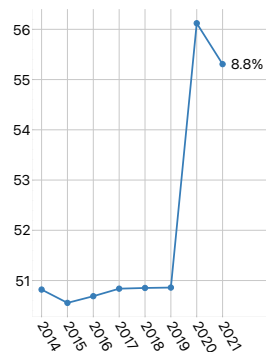


Figura 24: Evolução do número de vagas (em milhares) na primeira fase do concurso nacional de acesso.

³¹ Em rigor, o crescimento anual previsto podia variar entre 1% e 2%, dependendo da inflação, mas o limite inferior, mais desfavorável, não tem sido considerado.

de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública, nos termos dos contratos-programa firmados entre a Fundação para a Ciência e Tecnologia, o Instituto de Gestão Financeira da Educação e as instituições de ensino superior.

A parcela principal seria de 1207 milhões de euros, o que representaria um aumento de 2% face à dotação de base de 2021. Prevvia-se ainda que este aumento excedesse o dos salários do Estado.

A parcela principal foi distribuída usando a fórmula de 2006, usando dados atualizados pelo Instituto de Gestão Financeira da Educação em articulação com a Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência, e validados e certificados pelas instituições e seus fiscais únicos. Os dados incluem o número de estudantes de licenciatura e mestrado, o número de graduados para os vários níveis de ensino, a massa salarial para os vários tipos de trabalhadores, o número de professores, investigadores e pessoal técnico, administrativo e de gestão em equivalentes a tempo integral, com referência a um período completo de um ano e a taxa de eficiência pedagógica e científica calculada nos termos em vigor.

Segundo a proposta, “para efeitos de cálculo das remunerações médias, equipararam-se as despesas com professores e investigadores contratados pelas instituições, em termos de ETI, nos termos das opções de política pública em curso desde 2016 de estímulo ao emprego científico”. No caso da Universidade de Aveiro, este tipo de despesa só existe a partir de meados de 2018 (secção [Emprego científico](#)).

Do cálculo das remunerações médias do pessoal técnico, administrativo e de gestão foram excluídos os assistentes operacionais, para aumentar a comparabilidade do financiamento das instituições (como a Universidade de Aveiro) que têm serviços de ação social próprios e que integram um número significativo de colaboradores desta categoria.

Finalmente, foi usado um fator de coesão institucional, para garantir um aumento de pelo menos 1,5% das dotações das instituições, sendo o restante calculado através da aplicação da fórmula.

O impacto sobre a dotação da Universidade de Aveiro foi positivo e pouco significativo, devido ao fator de coesão institucional. Contudo, se a fórmula tivesse sido aplicada em maior extensão, a dotação da Universidade de Aveiro teria aumentado proporcionalmente, relativamente à linha base prevista.

Emprego científico

A sua importância para a Universidade de Aveiro, quer do ponto de vista da atividade, quer do orçamento, obriga a dar atenção a este aspeto da realidade orçamental da instituição.

Em 2016, reconhecendo a importância do investimento em recursos humanos dedicados à atividade científica como forma de conseguir a convergência progressiva com a Europa, é publicado o Decreto-Lei 57/2016, em cujo preâmbulo se afirma:

“Estabelece-se, desde já, a obrigatoriedade de abertura de procedimentos concursais para a contratação de doutorados nas instituições públicas, ou dotadas de financiamento público, em que os bolseiros de pós-doutoramento exerçam funções há mais de três anos, seguidos ou interpolados.”

O diploma esclarece ainda que o respetivo impacto não se esgota neste mecanismo e que “a médio prazo o novo regime de emprego científico visa abranger todos os investigadores doutorados que já não se encontrem em período de formação.”

O processo que culminou na publicação deste Decreto-Lei tem a sua origem no programa do governo, e a seu respeito foram ouvidos o Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas, o Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos, o Conselho dos Laboratórios Associados, a Associação Nacional dos Investigadores de Ciência e Tecnologia, a Associação dos Bolseiros de Investigação Científica e a Associação Portuguesa das Mulheres Cientistas, entre outras entidades.

O prazo dado às instituições para proceder à abertura dos concursos terminava a 1 de setembro de 2017.

A primeira alteração a este Decreto-Lei surgiu em 2017, com a Lei 57/2017, de 19 de julho, que alargou o prazo: “As instituições procedem, até 31 de dezembro de 2017 e até 31 de agosto de 2018, à abertura de dois procedimentos concursais para a contratação de doutorados, ao abrigo do presente regime”.

A equipa reitoral da Universidade de Aveiro que tomou posse em maio de 2018 lançou até agosto de 2018 os concursos previstos nestes diplomas de 2016 e 2017. A decisão influenciou profundamente os orçamentos da instituição desde então e teve grande impacto na atividade de investigação da universidade, como veremos.

A figura 25 mostra a evolução anual dos compromissos

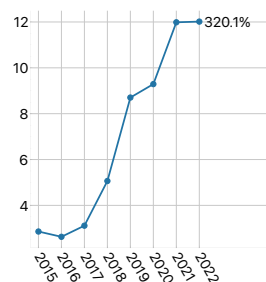


Figura 25: Evolução dos compromissos de emprego científico (milhões de euros).

com a contratação de investigadores Fundação para a Ciência e Tecnologia, doutorados ao abrigo do regime transitório, estímulo ao emprego científico e Programa de Regularização dos Vínculos Precários da Administração Pública (investigadores apenas). Os valores para 2022 são, necessariamente, provisórios.

A necessidade de estabilizar o vínculo dos investigadores em articulação com a Fundação para a Ciência e Tecnologia no quadriénio 2022–2026 é discutida na secção [Investigadores](#). Esta ação é importante para os próprios investigadores e vital para a Universidade de Aveiro, que depende da qualidade e intensidade da atividade de investigação para a sua afirmação nacional e internacional e para o estímulo de outras atividades conexas geradoras de receita, como a cooperação e a transferência de tecnologia.

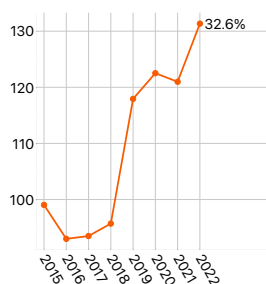


Figura 26: Evolução da receita total (milhões de euros).

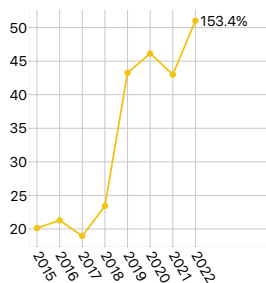


Figura 27: Evolução da receita de investigação (milhões de euros).

Transferência de conhecimento e propriedade intelectual

O financiamento captado no âmbito de projetos em consórcio com empresas tem adquirido importância crescente. Em 2021 foram aprovados 45 projetos, que resultaram num investimento aproximado de 11 milhões de euros, mais três milhões que no ano anterior, em que se tinha registado o melhor valor de sempre.

A partir de 2022 espero uma situação ainda mais favorável. Por exemplo, só as Agendas Mobilizadoras e Agendas Verdes do Programa de Recuperação e Resiliência (secção [O Plano de Recuperação e Resiliência](#)) deverão envolver um financiamento mais de cinco vezes superior ao de 2021.

A prestação de serviços especializados através da disponibilização ao exterior das valências, equipamentos e conhecimento técnico e científico gerado na Universidade de Aveiro é outra fonte de receita em rápido crescimento. A procura desses serviços por entidades externas e o seu anúncio e disponibilização em diferentes plataformas levou a que o montante crescesse em 2021 para um valor de 3,7 milhões de euros.

O número de patentes que a Universidade de Aveiro tem registado tem também crescido. A nível nacional, 2021 foi um ano recorde, com 286 pedidos de patentes europeias e um crescimento de quase 14% face a 2020, a maior percentagem de crescimento no espaço europeu. Na Universidade de Aveiro,

e apenas em 2021, foram iniciados 30 processos de pedido de registo de patente e acompanhados cerca de 115 processos de análise em diferentes territórios de proteção de conhecimento através de patente. A Universidade de Aveiro foi uma das instituições nacionais que mais patentes apresentou em 2021.

Outras componentes do orçamento

A figura 26 mostra a evolução da receita total da Universidade de Aveiro. Apesar do crescimento lento da dotação do orçamento de estado, limitada a 2% no âmbito do contrato de legislatura de 2019 (secção [Evolução](#)), a receita total cresceu de forma rápida nos últimos anos.

Para isso contribuiu a evolução muito positiva da atividade de investigação. A atividade dos laboratórios associados e das unidades de investigação, a receita associada aos projetos de investigação, nacionais ou internacionais, os compromissos referidos na secção [Emprego científico](#) são os principais elementos que explicam a diferença. Juntos, contribuíram para o rápido e significativo crescimento da atividade, como mostra a figura 27.

Até 2018, a receita de investigação era inferior a metade da dotação do orçamento de estado. A partir desse ano, a receita de investigação cresceu para valores próximos da receita do orçamento de estado, como mostra a figura 28.

A receita relativa a propinas evoluiu de forma diferente. As reduções do valor da propina máxima determinadas pelo governo começaram a produzir efeito no ano letivo de 2019/2020, pelo que a partir de então o montante da receita decresceu substancialmente, como mostra a figura 29. A redução na receita não é proporcional à redução do valor das propinas (de 1063,47 euros para 697 euros em dois anos) porque o número de estudantes aumentou ao longo desses anos.

Nos termos do contrato de legislatura, o impacto destas alterações legislativas foi compensado pelo governo, através de um financiamento adicional, previsto no orçamento de estado.

Como o índice de autonomia orçamental é o quociente entre a receita total e a receita proveniente do orçamento de estado, e a redução das propinas conduziu ao aumento da receita proveniente do estado e à redução de uma receita própria, esperar-se-ia que o referido índice diminuísse significativamente a partir de 2019/2020.

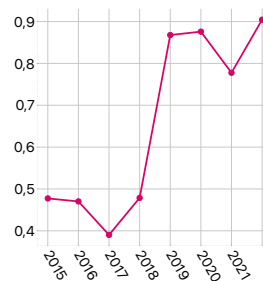


Figura 28: Quociente entre a receita de investigação e a dotação do orçamento de estado.

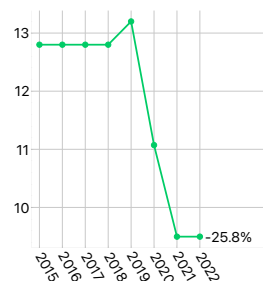


Figura 29: Evolução da receita de propinas (milhões de euros).

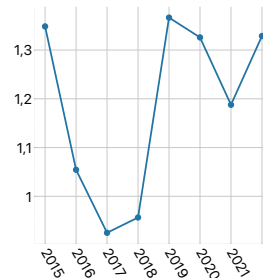


Figura 30: Evolução do índice de autonomia orçamental.

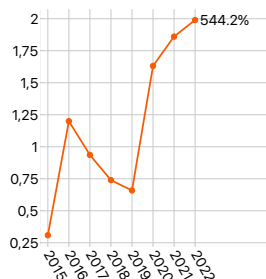


Figura 31: Evolução da receita de propinas de doutoramento suportadas pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (milhões de euros).

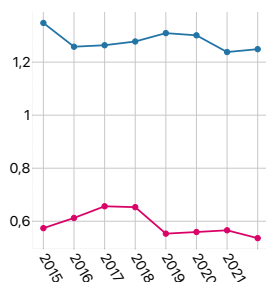


Figura 32: Evolução das despesas com pessoal, relativamente à dotação do estado e ao total da receita.

Contudo, o efeito é pouco importante, como se pode verificar na figura 30). A redução não é pronunciada, o que se deve ao crescimento das outras receitas.

Uma das componentes da receita que mais subiu foi a relativa a propinas de doutoramento contratualizadas com a Fundação para a Ciência e Tecnologia (figura 31). Neste caso não houve alteração do valor das propinas, e o aumento da receita deve-se ao aumento do número de estudantes de doutoramento financiados por este meio.

Quanto às despesas de pessoal relativamente à dotação do orçamento de estado ou ao total da receita orçamental, vê-se na figura 32 que o seu valor tem acompanhado a evolução da receita, até porque uma parte das despesas com pessoal estão associadas e previstas, por exemplo, na receita de investigação.

Mecenato e fundo autónomo

A soma das receitas previstas no orçamento da Universidade de Aveiro excede largamente o montante da dotação proveniente do orçamento de estado. Como vimos, a Universidade de Aveiro tem obtido junto de outras fontes valores próximos de 1,33 euros por cada euro proveniente do orçamento do estado. É claro que a diversificação de receitas, em linha com o princípio da complementaridade no financiamento do ensino superior, é de grande importância para a universidade e para a sua sustentabilidade financeira.

Os donativos concedidos à Universidade de Aveiro, em dinheiro ou em espécie, constituem uma das fontes de financiamento previstas para 2022 e cuja importância no quadriénio 2022–2026 deverá crescer.

Nos termos da lei, é possível a qualquer cidadão doar 0,5% da coleta do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, ou IRS, a uma entidade à sua escolha, de entre uma lista de entidades com interesse social e validadas como possíveis destinatários. A Universidade de Aveiro tratou já de se posicionar como candidata a essas doações, que poderão ocorrer a partir do próximo ano.

De forma mais geral, os donativos poderão situar-se na esfera legal do mecenato, com vantagens óbvias para a universidade e benefícios fiscais para os mecenas, desde que não impliquem contrapartidas ou obrigações com as entidades envolvidas, se-

jam estas públicas ou privadas.

As doações em contexto de mecenato podem partir de entidades cuja atividade se situe nas áreas social, cultural, ambiental, científica, tecnológica, desportiva ou educacional. Em qualquer dos casos, o mecenato pode contribuir de forma importante para a intensificação da atividade da universidade. Importa, por isso, dispor de todos os mecanismos apropriados e convenientes para o efeito.

A criação de um fundo autónomo serviria bem esse objetivo e a possibilidade já foi estudada, do ponto de vista jurídico ³².

Sublinho que o fundo não se destina a contornar qualquer aspeto da lei, mas sim a salvaguardar e melhor servir o interesse público ³³.

Estão identificados caminhos que permitem à Universidade de Aveiro formalizar a constituição do fundo, dotado de capacidade de gestão autonomizada e que permita abrigar financiamentos futuros no âmbito do mecenato, a bem do exercício da missão da universidade. A Universidade de Aveiro deverá dispor da nova ferramenta no quadriénio 2022–2026.

Os fundos europeus e a estratégia portuguesa para 2021–2027

Portugal estabeleceu já os grandes objetivos estratégicos para a aplicação de fundos europeus no período 2021–2027. As negociações iniciaram-se em 2018 e em julho de 2021, durante a presidência portuguesa, foram publicados os primeiros regulamentos comunitários.

Portugal irá programar cerca de 52 mil milhões de euros, distribuídos por quatro programas, ³⁴ que incluem o Portugal 2030 (22 995 milhões) e o Plano de Recuperação e Resiliência (16 644 milhões).

O Portugal 2030 desenvolve-se considerando os cinco grandes objetivos estratégicos da União Europeia. O primeiro objetivo é construir uma Europa mais inteligente, investindo na inovação, na digitalização, na competitividade das empresas, nas competências para a especialização inteligente, na transição industrial e no empreendedorismo.

O segundo objetivo é tornar a Europa mais verde, investindo na transição energética, nas energias renováveis e no combate às alterações climáticas.

³² Jorge Baptista Lopes, “Viabilidade de criação de um fundo autónomo na Universidade de Aveiro”, novembro de 2021.

³³ Como lucidamente refere o jurista: “Não é obviamente essa, a da fuga ao direito orçamental-financeiro, a perspetiva de que aqui se parte e se preconiza, antes a da legitimidade de utilização de todas as figuras jurídicas que possam melhor satisfazer o interesse público (...)”

³⁴ Para comparação, o orçamento para 2021–2027 do programa de investigação e inovação europeu Horizonte Europa é de 95,5 mil milhões de euros.

O terceiro objetivo é interligar melhor a Europa, com redes de transporte estratégicas e estruturantes, e o quarto objetivo é conseguir uma Europa mais social, em que se apoia o emprego de qualidade, a educação, as competências, a inclusão social e a igualdade de acesso aos cuidados de saúde. O quinto objetivo é construir uma Europa mais próxima do cidadão, apoiando estratégias de desenvolvimento local e o desenvolvimento urbano sustentável no espaço europeu.

A estratégia portuguesa, articulada com os quatro grandes objetivos europeus, compreende quatro agendas:

- A agenda “Pessoas Primeiro” diz respeito às pessoas, e dá prioridade ao equilíbrio demográfico, à inclusão e à redução da desigualdade social.
- A segunda agenda prende-se com a inovação, a digitalização e a qualificação, enquanto forças para o desenvolvimento.
- A terceira agenda relaciona-se com o desenvolvimento sustentável e a transição climática.
- A quarta agenda centra-se na coesão territorial, incluindo a projeção da faixa atlântica e a inserção no mercado ibérico.

Na globalidade, o programa favorece a concentração das ações, de maneira a evitar a fragmentação dos apoios e aumentar a eficiência. Há preocupação em simplificar a execução, de forma a reduzir custos de gestão e prazos e encurtar a cadeia processual, simplificando as interações entre os promotores e o sistema. As agendas serão orientadas para os resultados, procedendo-se à contratualização dos objetivos e responsabilização dos beneficiários, e estarão abertas à inovação, existindo a possibilidade de se financiarem projetos-piloto e abordagens territoriais inovadoras, melhorando a eficiência e eficácia das políticas públicas.

A estratégia portuguesa é mobilizada através de quatro programas operacionais:

- Demografia e inclusão, com intervenção em políticas ativas de emprego, da educação e formação profissional e superior, da inclusão social e da igualdade. Abrange as regiões menos desenvolvidas do continente.
- Transição climática e sustentabilidade dos recursos, que visa a transição climática, ações que promovam a biodiversidade e sustentabilidade dos recursos e a mobilidade urbana. Integra também os principais investimentos no domínio dos transportes, incluindo a ferrovia.

- Inovação e transição digital, que apoiará a digitalização, a inovação e a internacionalização das empresas e das instituições do sistema científico. Abrange as regiões menos desenvolvidas do continente.
- Mar, orientado para o mar e as estratégias conexas de desenvolvimento local. Atuará em todo o território nacional.

Serão ainda colocados em marcha sete programas operacionais (para as regiões Norte, Centro, Lisboa, Alentejo, Algarve, Açores e Madeira), estes focados nas políticas territoriais, e que incluem também os Planos Territoriais para uma Transição Justa.

De entre as opções programáticas, as que parecem mais relevantes para as instituições de ensino superior, e em particular para a Universidade de Aveiro, são as seguintes:

- *Desenvolver e melhorar as capacidades de investigação e inovação e a adoção de tecnologias avançadas.* Prevê-se, por exemplo, o apoio à criação de conhecimento e para efeitos de equipamento científico / *research facilities*, bem como infraestruturas científicas e tecnológicas.
- *Aproveitar as vantagens da digitalização para os cidadãos, empresas, entidades de investigação e autoridades públicas.* Prevê-se apoiar a transformação digital na administração pública. A Universidade de Aveiro é a instituição de ensino superior que mais financiamentos da Agência de Modernização Administrativa obteve. A cessação destes programas leva-nos a procurar alternativas.
- *Desenvolver competências para a especialização inteligente, a transição industrial e o empreendedorismo.* O foco será a promoção de dinâmicas de cooperação e funcionamento em rede para ativar políticas públicas e estratégias de especialização inteligente, incluindo as que dizem respeito à relação entre ciência, tecido científico e a sua envolvente tecnológica, bem como às Empresas e envolvente empresarial.
- *Eficiência energética e redução das emissões de gases com efeito de estufa.* Os objetivos são a descarbonização, a eficiência energética, a transição energética e a utilização em regime circular de materiais.
- *Energias renováveis.* Inclui-se aqui o apoio à diversificação da produção de energia a partir de fontes de energia renovável, do autoconsumo e das Comunidades de Energia Renovável, tema no qual a Universidade de Aveiro está já a trabalhar.

- *Reforço das infraestruturas energéticas, fomento do armazenamento e digitalização das redes de energia.* Pretende-se reduzir a intensidade carbónica de edifícios e usar a energia de forma mais eficiente, nos setores público, empresarial e residencial, e dando atenção aos subsistemas de iluminação, mobilidade, gestão da água e de resíduos.
- *Adaptação às alterações climáticas e prevenção dos riscos de catástrofes.* A Universidade de Aveiro tem experiência na proteção do litoral, uma das linhas previstas, e que concede prioridade às intervenções estruturais, à reposição sedimentar, à manutenção da linha de costa, reconhecendo a importância de conhecimentos técnicos e científicos especializados e de um sistema global de monitorização.
- *Proteção e a preservação da natureza, biodiversidade e as infraestruturas verdes, incluindo em áreas urbanas, e redução de todos os tipos de poluição.* Também aqui a Universidade de Aveiro pode ter uma papel importante, dada a experiência nas áreas em causa, incluindo a redução de passivos ambientais de áreas mineiras, recuperação e descontaminação, monitorização do ar e do ruído, entre outros.
- *Mobilidade urbana multimodal sustentável, como parte da transição para uma economia neutra em carbono.* A Universidade de Aveiro tem experiência nestas áreas mas pode também beneficiar das medidas previstas, como seja a possibilidade de investimento em soluções de mobilidade ativa nas cidades e sua complementaridade com a rede de transporte público.
- *Reforço do potencial económico estratégico da Economia do Mar, assegurando a sustentabilidade ambiental e dos recursos marinhos.* O mar é uma área de grande importância estratégica para a Universidade de Aveiro, que pode aqui ter um papel ativo, incorporando tecnologia e conhecimento nas cadeias de produção, contribuindo para a proteção e recuperação da biodiversidade aquática e dos ecossistemas, incluindo os ecossistemas marinhos lagunares, fomentando a competitividade da produção aquícola, a segurança alimentar, a competitividade da indústria de pesca e afins, a governação internacional dos oceanos e a sua gestão sustentável, entre outras possibilidades.
- *Setor marítimo-portuário.* Visa, entre outras finalidades, a atualização e expansão da dimensão digital nas infraestruturas portuárias, incluindo a concretização da transição digital e o aumento da resiliência e segurança digital.

- *Promover uma participação equilibrada de género no mercado de trabalho, a igualdade nas condições de trabalho, e um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar.* Inclui-se aqui a promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, e medidas de promoção da igualdade de género no trabalho, fomentando a participação equilibrada de homens e mulheres no trabalho.
- *Promover a adaptação dos trabalhadores, das empresas e dos empresários no quadro das transições digital e climática.* Pretende-se reforçar as qualificações no âmbito da atividade empresarial, incluindo os empresários e gestores e da administração pública, através de várias medidas que podem incluir apoios à contratação de quadros altamente qualificados.
- *Promover a igualdade de acesso e a conclusão de uma educação e formação inclusiva e de qualidade.* Inclui-se aqui a inovação curricular e a modernização e inovação pedagógica, a formação contínua de professores para a transição digital, a aposta em formação para resposta a necessidades de um mercado de trabalho em mudança, em Cursos Técnicos Superiores Profissionais e na promoção da cultura científica.
- *Promover a aprendizagem ao longo da vida.* Visa o desenvolvimento de novas competências através da requalificação, promovendo competências digitais alinhadas com as novas profissões e com as transições climática e digital. A Universidade de Aveiro, através da Universidade ECIU, dos Programas Impulso do PRR e das suas próprias iniciativas está já ativa e tem sido pioneira nesta linha.
- *Promover a inclusão ativa com vista a incentivar a igualdade de oportunidades, a não discriminação e a participação ativa e a melhoria da empregabilidade.* Incluem-se aqui medidas como inclusão ativa para pessoas com deficiência ou incapacidades e a aprendizagem do Português para falantes de outras línguas, matérias nas quais a Universidade de Aveiro tem reconhecido interesse.
- *Reforçar a igualdade de acesso em tempo útil a serviços de qualidade, sustentáveis e a preços acessíveis.* Prevê o apoio a estudantes do ensino superior, a promoção do sucesso escolar e o combate às desigualdades, a criação de estruturas de acompanhamento e apoio especializado a migrantes e a requalificação das infraestruturas de ensino superior de forma a responderem aos desafios das transições climática e digital, entre outras medidas.

- *Melhorar a igualdade de acesso a serviços inclusivos e de qualidade na educação, formação e aprendizagem ao longo da vida.* Visa aprofundar a modernização e inovação pedagógica, desenvolvendo a vertente *project based learning*, bem como dar resposta às necessidades cada vez mais voláteis e imprevisíveis do mercado de trabalho. Entre as medidas possíveis, estão a requalificação de infraestruturas pedagógicas.
- *Valorizar o papel da cultura e do turismo sustentável no desenvolvimento económico, inclusão social e inovação social.* Entre outras finalidades, pretende promover a regularidade de eventos de animação cultural do território, internacionalizar ativos e ofertas culturais e promover a digitalização dos setores cultural e criativo.

O Plano de Recuperação e Resiliência

A crise pandémica levou o Conselho Europeu a criar um instrumento de recuperação, o *Next Generation EU*, através do qual serão investidos mais de 800 mil milhões de euros para tornar a Europa mais verde, mais digital e mais resiliente.

O Plano de Recuperação e Resiliência português é parte deste esforço europeu e visa a retoma do crescimento económico sustentado. Desenvolve-se em torno de três dimensões estruturantes: a Resiliência, a Transição Climática e a Transição Digital. O financiamento total é de 16,6 mil milhões de euros e o período de execução até 2026.

O primeiro aviso publicado no âmbito do Plano com relevância para as instituições de ensino superior dizia respeito aos programas Incentivo Jovens STEAM e Incentivo Adultos (Aviso 01/PRR/2021, secção [A Universidade ECIU e os Programas Impulso](#)).

A Universidade de Aveiro submeteu uma proposta conjunta com a Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, a Inovaria e a Associação Industrial do Distrito de Aveiro e um total de 230 empresas. O contrato foi assinado em dezembro de 2021 e o financiamento (superior a 12 milhões de euros) será afeto, do lado da Universidade de Aveiro, à modernização de equipamentos, ao reforço do corpo docente e do corpo não docente, e a bolsas e apoios aos estudantes.

O Programa Alojamento Estudantil a Custos Acessíveis, enquadrado no Investimento RE-Co2-io6 do Plano de Recuperação

e Resiliência, representa uma oportunidade de desenvolvimento para a Universidade de Aveiro, através da construção, adaptação, aquisição ou renovação de residências para estudantes ou membros da comunidade académica em geral.

A Universidade de Aveiro submeteu muito recentemente nove manifestações de interesse no âmbito deste programa. O Projeto Residencial do Crasto visa a construção de novas residências estudantis no Campus do Crasto. Os projetos residenciais da Arrochela, Quimigal e da Quinta do Comandante são projetos de adaptação, o último dos quais em consórcio com o Município de Oliveira de Azeméis. O Projeto Residencial dos Combatentes implica aquisição ao estado de um imóvel situado no centro de Aveiro. Quanto aos Projetos Residenciais de Santiago, Bloco 1, Lourenço Peixinho e Calouste Gulbenkian destinam-se à renovação de blocos residenciais existentes.

Todas as propostas apresentadas pela Universidade de Aveiro passaram à segunda fase. A serem aprovadas, representariam um financiamento de cerca de 26 milhões de euros.

As Agendas Mobilizadoras e Agendas Verdes para a Inovação Empresarial constituem uma terceira linha do Plano de Recuperação e Resiliência de grande impacto, quer para a Universidade de Aveiro, quer para a região, quer para as restantes entidades envolvidas. Espera-se que estas agendas contribuam para o aumento das exportações de bens e serviços, para o crescimento do investimento em investigação e inovação e para a redução das emissões de dióxido de carbono. A dotação do estado para o programa, que assume a forma de subvenção, totaliza 930 milhões de euros.

A primeira fase decorreu entre julho e setembro e resultou em 144 manifestações de interesse. Cerca de metade passaram à segunda fase, envolvendo mais de 1 700 entidades.

A Universidade de Aveiro foi a instituição de ensino superior que passou à fase seguinte com mais consórcios. O concelho de Aveiro foi o terceiro em volume de financiamento solicitado, a muito curta distância do Porto.

Após a segunda fase, o concelho do país com maior investimento era o de Aveiro. A distribuição geográfica do financiamento (figura 33) ilustra o carácter global da intervenção da Universidade de Aveiro, presente do Minho ao Algarve, sendo as dez áreas de maior peso as seguintes: Energia; Tecnologias de Informação e Comunicação; Tecnologias de Produção (Produto e Processo); Automóvel, Aeronáutica e Espaço; Transportes, Mobi-

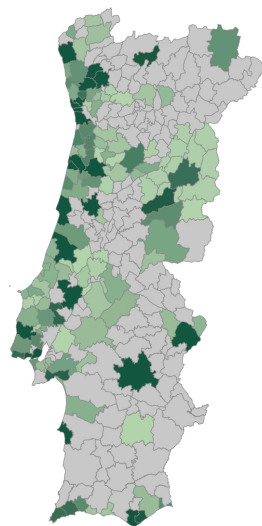


Figura 33: Distribuição no território continental do financiamento de todos os projetos que envolvem a Universidade de Aveiro.

lidade e Logística; Economia do Mar; Agro-alimentar; Habitat; e Saúde. O total de financiamento para a Universidade de Aveiro, ainda em negociação, deverá rondar os 60 milhões de euros.

Existem outros programas importantes mas estes três, dois dos quais em fase ainda preliminar, são especialmente importantes para o futuro da Universidade. O financiamento total é semelhante à receita total da Universidade de Aveiro em 2018, o que dá uma ideia da dimensão destes esforços e do seu impacto financeiro.

Diversificar, reduzir e investir

Diversificar o financiamento. Para alinhar a dotação da Universidade de Aveiro com valores compatíveis com a média da União Europeia em paridade de poder de compra, a dotação do orçamento de estado teria de ser duplicada — isto segundo dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico ou do Centro de Investigação de Políticas do Ensino Superior.

Apesar da Universidade de Aveiro ter uma situação financeira estável, que até evoluiu positivamente no quadriénio 2018–2022, o nível de financiamento atual impõe sérias limitações à atividade. É necessário antecipar os desenvolvimentos dos próximos anos e o seu possível impacto na instituição.

A lei, as recomendações do Tribunal de Contas e a análise do histórico do financiamento das instituições de ensino superior em Portugal apontam para a reposição ao modelo de financiamento com base numa fórmula, o que não se verificava desde 2008.

Para a Universidade de Aveiro, manter o financiamento com base no histórico orçamental não se ajusta à realidade da instituição nem ao crescimento dos últimos anos. Os ajustes anuais não têm resultado num crescimento da dotação proporcional ao da universidade. A adoção de um modelo baseado numa fórmula como a de 2006 afigura-se preferível.

Perante a manifesta insuficiência da dotação do orçamento de estado, a Universidade de Aveiro precisa de reforçar as restantes receitas. As que decorrem de projetos em consórcio, da prestação de serviços e do mecenato cresceram significativamente nos últimos anos. Continuar a trabalhar ao longo do próximo quadriénio para que esses indicadores continuem

positivos é importante para a sustentabilidade financeira da Universidade. Diversificar a receita é sempre importante, mas quando o cenário económico e social se reveste de grande incerteza, como é o caso atualmente, a diversificação assume ainda maior importância.

Considerar o impacto das propinas. Nos primeiros ciclos, o valor da propina máxima tem sido revisto por decisão política e até ao momento as instituições de ensino superior têm sido parcialmente compensadas por isso. É impossível prever por quanto tempo mais essa compensação continuará, mas a sua interrupção causaria consideráveis dificuldades orçamentais.

O valor das propinas dos estudantes internacionais deverá ser ponderado de forma a contribuir para o aumento da procura, em particular nos primeiros e segundos ciclos. Será necessário ter em conta os custos reais da formação, conforme determinado na legislação em vigor, mas considerando-se também outros fatores, como o equilíbrio de valores entre ciclos de estudo, a comparabilidade e a atratividade.

Reduzir a despesa de funcionamento. Do lado da despesa, a redução das despesas de funcionamento tem sido uma preocupação e continuará a ser. O crescimento da investigação e do número de estudantes determina aumentos inevitáveis dos custos, mas há ganhos de eficiência e escala que se podem continuar a extrair. A Universidade deverá continuar a procurar reduzir os consumos de água e eletricidade e aumentar a sua autonomia energética, o que tem impacto orçamental e ambiental (ver [A dimensão ambiental – sustentabilidade e justiça intergeracional](#)).

Investir na investigação. O crescimento da Universidade de Aveiro tem consequências no dimensionamento, organização e otimização do funcionamento dos serviços centrais. Tem também impacto sobre os espaços. Algumas das intervenções e obras em curso contribuirão para atenuar os problemas a curto prazo, mas será necessário um investimento forte na expansão da infraestrutura física, e em especial no espaço destinado à investigação (ver [A dimensão social – pessoas, carreiras, campi](#)).

Investir nas carreiras. A dotação do estado é obviamente insuficiente para as despesas com pessoal, cujo crescimento está inclusivamente limitado por lei a limiares estritos. Apesar da necessidade de a manter dentro dos limites que a lei e a sustentabilidade financeira da instituição impõem, é importante continuar a criar hipóteses de progressão nas carreiras, para

professores, investigadores e também pessoal técnico, administrativo e de gestão (ver [A dimensão social – pessoas, carreiras, campi](#)).

A dimensão ambiental

Sustentabilidade e justiça intergeracional

Um compromisso estruturante ¹¹⁵ • O ambiente e a sustentabilidade na Universidade de Aveiro ¹¹⁶ • Os grandes objetivos ¹¹⁷ • As ciências sociais e as humanidades ¹¹⁸ • Educar para a sustentabilidade ¹¹⁹ • Compromissos e medidas ¹²⁰.

Um compromisso estruturante

As consequências da ação humana sobre a Terra estão à vista de todos. Já não é o planeta que determina o futuro da humanidade, é a humanidade que tem nas mãos o futuro do planeta.

Vivemos uma época de transição entre duas visões do desenvolvimento: uma, mais antiga, caracterizada por uma ideia de “progresso” alheada da capacidade dos ecossistemas; e outra, de origem mais recente, em que prevalece a noção de “sustentabilidade”.

Subjacente à ideia de sustentabilidade está um princípio de justiça intergeracional: a necessidade de conciliar o bem-estar de uma geração com o bem-estar das gerações seguintes. A dificuldade está no que nos é exigido — aceitar condicionar as nossas escolhas hoje, para não limitar as escolhas de quem vier amanhã.

A emergência climática não é o único problema que temos de combater. A degradação dos oceanos, a perda de biodiversidade, os problemas levantados pelas necessidades alimentares, energéticas e de transporte de quase oito mil milhões de pessoas, ³⁵ a gestão das grandes cidades, as desigualdades sociais, a saúde e as pandemias, são alguns dos grandes desafios do

³⁵ Para que a população mundial atingisse o primeiro milhar de milhão, foi necessário esperar desde o início da humanidade até ao início do século XIX. O segundo milhar de milhões foi atingido em pouco mais de um século, o terceiro em três décadas, o quarto em 15 anos, o quinto em 13 anos e o sexto e o sétimo em 12 anos.

nosso tempo.

Estes problemas têm carácter global, quer do ponto de vista político, quer do ponto de vista científico. Para os vencer não basta atuar numa parte do planeta, a nível local ou mesmo nacional; é necessário agir de forma articulada em todos os estados e continentes. Para os compreender, não basta uma área do conhecimento; é necessário combinar várias disciplinas do saber.

Por isso a sustentabilidade está a colocar à prova a nossa capacidade de inovação e resiliência — científica, tecnológica, social e cultural.

É um desafio para todos nós e para as universidades também. Só faz sentido prepararmos novas gerações para o futuro se houver futuro para essas gerações.

Consciente disto, acredito que é altura da Universidade de Aveiro assumir com os jovens e com a sociedade um *compromisso concreto com a sustentabilidade*: encontrar um espaço operacional seguro para cuidar do presente, sem condicionar o futuro.

O conhecimento existente na comunidade académica permitir-nos-á encontrar soluções para removermos ou compensarmos o nosso impacto ambiental nocivo, em sintonia com os objetivos europeus e de Portugal para as próximas décadas.

Todo o desenvolvimento futuro da Universidade de Aveiro deverá ter em conta este propósito estruturante, enquanto oportunidade institucional. Devemos isso aos nossos jovens e ao futuro.

O ambiente e a sustentabilidade na Universidade de Aveiro

A Universidade de Aveiro não está a despertar agora para esta realidade. A criação do Departamento de Ambiente e Ordenamento em 1978, numa altura em que a sensibilidade para os problemas relativos ao ambiente e à sustentabilidade era muito diferente da de hoje, é prova disso.

No ensino, a Universidade foi pioneira na abordagem pedagógica integrada dos problemas ambientais, com a criação do primeiro curso de Engenharia do Ambiente no nosso país, em 1976/77.

Na investigação e na cooperação, os exemplos são múltiplos

e distribuem-se por várias unidades e áreas, como é natural num tema tão abrangente e interdisciplinar. Menciono apenas os dois maiores Laboratórios Associados da Universidade de Aveiro: o Centro de Estudos do Ambiente e do Mar, ou CESAM, que desenvolve investigação na área das ciências do ambiente e do mar, e o CICECO – Aveiro Institute of Materials, que dedica uma das suas três linhas temáticas à sustentabilidade e economia circular.

O plano estratégico institucional para o quadriénio que agora termina dava destaque à sustentabilidade social, financeira e ambiental. Uma das três linhas estratégicas era maioritariamente dedicada à sustentabilidade ambiental e ao longo do quadriénio a Universidade de Aveiro trabalhou para reduzir o impacto ambiental direto e indireto da sua atividade.

Quanto à oferta educativa, desde 1977 até hoje que a Universidade de Aveiro tem vindo a oferecer diversas formações em que se aborda a sustentabilidade ambiental, as alterações climáticas, a energia e temas afins, cobrindo todos os níveis desde a formação inicial ao doutoramento.

Estes temas têm também enorme importância na agenda de investigação e cooperação da instituição e estão alinhados com vários dos objetivos da Agenda 2030 das Nações Unidas, em especial com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 13, relativo à ação climática, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 7, energias renováveis e acessíveis, e ainda com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 14 e 15, relativos à proteção da vida marinha e terrestre.

É chegado o momento de assumirmos objetivos concretos de neutralidade carbónica e de reafirmar o compromisso e o pioneirismo da Universidade de Aveiro com o ambiente. Não o fazer é que seria incompreensível.

Os grandes objetivos

A União Europeia anunciou o objetivo de tornar a Europa o primeiro continente neutro para o clima, reduzindo até 2030 as emissões de gases de efeito de estufa em 55% ou mais, relativamente aos valores de 1990, para atingir a neutralidade carbónica em 2050.

A política energética e climática para Portugal está definida no Plano Nacional Energia e Clima 2030, que estabelece como

metas até 2030 a redução de emissões de gases com efeito de estufa (45% a 55%, relativamente a 2005), a incorporação de energias renováveis (47%) e eficiência energética (35%). Os compromissos da Universidade de Aveiro devem estar alinhados com estes.

A Universidade de Aveiro anunciará e desenvolverá um roteiro validado cientificamente que lhe permita ser uma “Universidade carbono-zero líquido” até 2040, e carbono-zero líquido para os *campi* em 2030.

A curto prazo, a prioridade será a redução das emissões absolutas. Atingido o limite viável para redução dessas emissões, será necessário compensar o restante carbono para alcançar a neutralidade, identificando qual a forma mais eficaz de o fazer e adotando um conjunto de medidas compensatórias eficientes. Importa assegurar que essas medidas sejam cientificamente robustas e proporcionem benefícios ambientais, económicos e sociais mensuráveis.

Para o conseguir teremos de promover cortes sistemáticos, significativos e faseados nas emissões absolutas de carbono. Daremos atenção às emissões diretas (âmbito 1) que resultam da nossa atividade, às emissões indiretas decorrentes da energia elétrica adquirida (âmbito 2) e também às restantes emissões indiretas (âmbito 3), como as que decorrem da aquisição de bens e serviços ou da mobilidade em geral, incluindo as deslocações diárias para a Universidade. Será necessário reduzir as emissões diretas em 50% até 2025 e as emissões indiretas de âmbito 3 em 25% até 2025 e 75% até 2030.

Em simultâneo, serão adotadas soluções eficazes de compensação de carbono que equilibrem fatores ambientais, económicos e sociais. Obviamente, a Universidade de Aveiro terá de desinvestir em todas as formas de uso de combustíveis fósseis.

As ciências sociais e as humanidades

O combate às alterações climáticas não pode ser visto como um assunto puramente científico e tecnológico. Sem rejeitar o papel central da ciência e da tecnologia, temos de reconhecer que as alterações climáticas não resultam apenas da tecnologia disponível, mas da ação humana e de comportamentos individuais — desde o decisor, que detém responsabilidade política, ao consumidor, que detém responsabilidade social. Os efeitos

combinados da ação individual, multiplicados por milhares de milhões de vontades, também estão na raiz do problema.

O Painel Internacional para as Alterações Climáticas já reconheceu a necessidade de mais investigação na área do comportamento humano e desenvolvimento social. A ciência por si só não basta, quando a dimensão natural e a dimensão social dos problemas estão tão fortemente entrelaçados.

A ciência continuará a iluminar as questões e a tecnologia a conduzir-nos a novas soluções, mas se os comportamentos e a sensibilidade da população em geral não mudarem, o progresso será mais lento. Para conseguirmos mudar de forma permanente o nosso modelo de desenvolvimento, precisamos entender e gerir o conjunto de interações humanas, sociais, culturais, económicas e científicas que de forma inseparável nos envolvem e influenciam as nossas decisões.

As nossas escolhas e decisões são tão importantes para o processo de mudança como a possível descoberta de uma nova fonte de energia, porque, em última análise, o maior impulso para a mudança terá de vir de nós.

Educar para a sustentabilidade

A integridade ecológica do planeta depende de uma nova vaga de habitantes dotados de capacidade, sensibilidade e literacia quanto ao desenvolvimento sustentável. Essas pessoas existem e são os jovens de hoje. Um dos laboratórios para os formar também já existe: é a própria Universidade e o meio que a rodeia.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4, relativo à educação, refere a necessidade de garantir que até 2030 todos os estudantes adquiram os conhecimentos e competências necessários para promover o desenvolvimento sustentável.

As instituições de ensino superior são necessidades permanentes da sociedade. Cuidam do futuro coletivo. Nesta altura do desenvolvimento, tornou-se claro que o futuro depende do nosso sucesso no combate às alterações climáticas, que nós próprios estamos a causar; e que cuidar do futuro implica assumirmos hoje a nossa parte nesse combate, através da educação e do exemplo.

A Universidade de Aveiro pode contribuir de duas maneiras. Em primeiro lugar, reforçando a integração das temáticas sobre

o desenvolvimento sustentável nas formações. Em segundo lugar, assumindo-se como laboratório vivo e caso de estudo em sustentabilidade. Poderá assim formar profissionais com sensibilidade e mesmo experiência real no combate à crise climática, na sua própria organização.

No plano internacional, o Consórcio Europeu de Universidades Inovadoras e a Universidade ECIU permitirão a valorização da agenda de sustentabilidade ambiental da Universidade de Aveiro, bem como a partilha e disseminação de boas práticas.

Ao assumir-se como uma instituição que educa e pratica a sustentabilidade, a Universidade de Aveiro estará também a agir de forma coerente com o seu pioneirismo na área do ambiente, que data de 1977.

Compromissos e medidas

A intenção agora afirmada de integrar em maior grau as temáticas relativas ao desenvolvimento sustentável nas formações, bem como a assunção de objetivos de descarbonização alinhados com os propósitos nacionais e europeus, determina a consideração de um conjunto de medidas novas e vem conferir a algumas que já estavam a ser consideradas novo fôlego ou contexto.

O consumo energético da Universidade de Aveiro aumentou em 2021 face ao ano de 2020, que foi excecional. A comparação com 2019 é mais realista e revela uma redução nos consumos de energia (30%) e na produção de resíduos (26%). Podemos ir mais longe, mas o esforço deve alargar-se a toda a atividade.

Carbono zero nos *campi*. As intervenções, em muitos casos necessárias por outros motivos que não apenas energéticos, incidirão no aquecimento, envidraçados, iluminação, produção de energia elétrica, substituição das unidades de tratamento de ar e eficiência hídrica.

O processo será faseado. Por razões técnicas, que decorrem das condições estabelecidas pelo Fundo Ambiental, iniciar-se-á no Crasto. A proposta submetida pela Universidade de Aveiro representa um investimento de cinco milhões de euros. A área do edificado abrangido ultrapassa os 20 mil metros quadrados, dos quais cerca de 41% estão afetos à Escola Superior de Saúde e Departamento de Ciências Médicas. A classe energética inicial é C e a classe final será A+.

Melhorar a autonomia energética. O consumo energético

da Universidade de Aveiro assenta em várias fontes de energia: elétrica, gás natural, propano e butano, e os combustíveis usados na frota automóvel e nos grupos geradores. A energia elétrica tem peso dominante neste conjunto e por isso requer atenção especial.

Investir-se-á na criação de uma Comunidade de Energia Renovável, aberta ao Parque de Ciência e Inovação e, num futuro próximo, ao Centro Hospitalar do Baixo Vouga. A Comunidade permanecerá aberta a novos participantes e pondera-se a possibilidade de trocas energéticas com outras instituições.

A Universidade de Aveiro aumentará a capacidade de geração de energia através de painéis fotovoltaicos, reduzindo o recurso à rede elétrica pública. Pretende-se que a médio prazo a energia gerada seja suficiente para suprir a maior parte das necessidades.

A capacidade fotovoltaica crescerá de forma faseada. Na primeira fase, até 2023, será quintuplicada e serão instaladas unidades de armazenamento com capacidade para cerca de 20% da energia produzida. O reforço continuará nos próximos anos, aproveitando as oportunidades de financiamento complementares que estarão disponíveis, para atingir a independência energética a médio prazo.

O aumento da capacidade fotovoltaica previsto para 2022 conduzirá a uma redução da dependência energética externa, com impacto na descarbonização. A iniciativa contribuirá também para tornar a sustentabilidade um desígnio de todos, já que projetará para a sociedade a preocupação da Universidade de Aveiro com a produção e gestão de energia renovável.

Otimizar a recolha de resíduos. Alguns dos desafios relacionados com os resíduos sólidos poderão ser ultrapassados já em 2022. Para lá dos esforços de redução de resíduos, que serão sempre importantes, há que considerar os aspetos relativos à segurança e à eficiência dos processos.

A abordagem tradicional baseia-se em contentores isolados, dispersos espacialmente. No caso da Universidade de Aveiro, a abordagem tradicional dependia de diversos contentores dispersos pelos *campi*. Esses contentores, que se encontram em locais de fácil acesso, podem ser violados, o que conduz à dispersão dos resíduos, prejudicando a imagem da universidade e introduzindo um risco sanitário e ambiental considerável.

Por outro lado, a empresa ou empresas que procedem à recolha dos resíduos são forçadas a programar visitas a um

grande número de pontos de recolha, o que aumenta os custos da operação e o seu impacto ambiental.

A criação do parque de resíduos, atualmente em curso, vem resolver estes problemas. Ao concentrar num espaço delimitado os contentores, evita-se a sua violação e o roubo de resíduos que geram receita, tornamos a operação de recolha mais eficiente e reduzimos custos financeiros e ambientais.

Promover a experimentação em eficiência energética. Será criado um Laboratório Vivo de experimentação de soluções de otimização e de eficiência energética, através da instalação de sensores apropriados e do desenvolvimento de algoritmos baseados em Inteligência Artificial. Espera-se assim proporcionar uma base de experimentação para os investigadores da Universidade de Aveiro, mas também otimizar a gestão das unidades de armazenamento e a utilização da energia produzida, no âmbito da Comunidade de Energia Renovável e da atividade da própria Universidade.

Reforçar a sustentabilidade na alimentação. Projeta-se reduzir, em todos os *campi*, a quantidade de resíduos e o recurso a material não reutilizável na alimentação. Aumentar-se-á a percentagem de alimentos adquiridos que resultem de práticas 100% sustentáveis. As novas concessões de espaços de alimentação passarão a reger-se por condições mais exigentes ao nível da sustentabilidade. Toda a alimentação confeccionada que não seja consumida passará a ser redistribuída.

Reduzir o impacto das viagens e da mobilidade. As viagens entre espaços da Universidade serão alvo de atenção. Serão realizadas ações para incentivar formas mais sustentáveis de viajar e favorecer-se-á o uso de formas de locomoção não poluentes, criando melhores condições para o seu uso. O estacionamento fechado para bicicletas, recentemente concluído, é um exemplo disso. Os Serviços da Universidade estão já a utilizar bicicletas para mobilidade interna e será introduzida uma nova modalidade (*Bike Sharing*).

Promover o desenvolvimento regional sustentável. A Universidade de Aveiro está profundamente envolvida na promoção do desenvolvimento regional numa ótica de sustentabilidade, através da ação das suas unidades, em diversas áreas do conhecimento. No futuro, os projetos em que estamos envolvidos no âmbito das Agendas Mobilizadoras e Agendas Verdes proporcionarão mais um importante mecanismo através dos quais esta ação se fará sentir (ver [O Plano de Recuperação e Resiliência](#)).

Gestão, governação e execução. Além da atenção à prestação de informação, será necessário monitorizar e avaliar em permanência a evolução e resultados do esforço de descarbonização. Deverá ser prestada atenção à coordenação e desenvolvimento estratégico deste esforço, introduzindo os instrumentos e planos necessários para o efeito.

Planos de ação por Unidade Orgânica. As Unidades Orgânicas deverão propor um plano de ação anual para a sustentabilidade, articulado com o plano estratégico da Universidade de Aveiro. A formalização do compromisso com a sustentabilidade deverá vir a envolver todas as entidades do Grupo UA.

Os planos de ação permitirão adaptar a atuação às características de cada unidade, descentralizando a operação. Para incentivar a redução de consumos, por exemplo de água ou eletricidade, a poupança conseguida ao longo do ano poderia ser convertida num reforço do financiamento da própria unidade.

Integrar a sustentabilidade nos processos. A dimensão da sustentabilidade deve estar presente em todos os processos para os quais for relevante. Por exemplo, a partir de 2022, todas as aquisições que a Universidade se propuser fazer passarão a ser sistematicamente avaliadas tendo como referência, para além dos critérios habituais, critérios de sustentabilidade.

Já foram introduzidas alterações nos procedimentos para garantir a utilização de princípios da economia circular no sector da construção, desde a conceção do projeto até à realização da empreitada. Estas práticas foram aplicadas nos diferentes projetos de reabilitação ou construção.

Formar e sensibilizar para a sustentabilidade. A Universidade de Aveiro deverá disponibilizar formação e informação sobre sustentabilidade, acessível a qualquer membro da comunidade académica, de forma a estimular a consciência da comunidade e promover a iniciativa individual, nomeadamente no local de trabalho e no exercício das funções.

Ligar o ensino e a investigação aos objetivos de desenvolvimento sustentável. Decorrem na Universidade de Aveiro um conjunto de iniciativas e projetos em áreas como a educação, a igualdade de género, o meio ambiente, a redução do desperdício industrial, a saúde, o edificado, o envelhecimento da população, a energia, os oceanos, o design e a inovação e muitos outros.³⁶ No seu conjunto, contribuem para praticamente todos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O esforço de ligação deverá continuar para que dele resulte uma visão estruturada

³⁶ Há projetos que visam contribuir para a sustentabilidade da indústria, o bem-estar humano, a melhoria da produtividade, a qualidade dos produtos, reduzir o desperdício nos processos produtivos, combater a poluição da água ou as alterações climáticas, evitar a degradação dos solos e a perda de biodiversidade, ou preservar e restaurar os recursos costeiros e oceânicos. O projeto “ECOMARE: SOS Animais Marinhos”, sobre literacia do Oceano, visa transformar consciências, sobretudo de crianças e jovens em idade escolar, sobre o impacto das atividades humanas no Oceano, na expectativa de alterar as suas atitudes e aumentar a sua participação em atividades que contribuam para um Oceano mais saudável. É um exemplo da ação simultaneamente educativa e transformadora que a Universidade deverá manter, no futuro. O tema — os Oceanos — é também de grande interesse estratégico para a Universidade.

da atividade da Universidade, interessante para a comunidade académica mas também para o público em geral.

Divulgar os resultados do esforço de todos. Todos os esforços da comunidade académica na área da sustentabilidade passarão a ser sistematicamente avaliados, monitorizados e divulgados. Isso requer a colocação de mais sensores e o armazenamento dos dados recolhidos, para disponibilização à comunidade. O objetivo é aumentar o impacto dos resultados, reforçar a motivação da comunidade e tornar público o empenho institucional.