

1. Introdução

Este documento apresenta o parecer da Comissão de Trabalhadores (CT) da Universidade do Minho sobre o documento “ACA| APRENDIZAGENS, COMPORTAMENTOS E ATITUDES”, desenvolvido pela Vice-Reitoria para a Transformação Organizacional e Simplificação Administrativa. O texto que de seguida se expõe, estrutura-se na base da análise crítica efetuada considerado três dimensões globais do documento proposto: (i) fundamentação da proposta; (ii) aplicação da proposta; e (iii) apreciação global da proposta, atendendo aos dois pontos anteriores.

2. Fundamentação da proposta

A análise do documento “ACA” permite reconhecer a preocupação da Reitoria para com a promoção da qualidade de vida e bem-estar nos campi, nomeadamente ao nível da promoção de princípios éticos, práticas inclusivas, hábitos saudáveis e desenvolvimento sustentável de acordo com a Agenda 2030. Este parece um ponto positivo a realçar, dada a premência e pertinência destas temáticas no contexto atual. Sendo este o enquadramento global da iniciativa, não fica, contudo, clara a fundamentação concreta da metodologia proposta, considerando sobretudo o enunciado na página 3: *“Uma Universidade de Excelência é capaz de se adaptar a ambientes competitivos e dinâmicos, porque aposta na construção de uma cultura organizacional partilhada por todos e vê nas aprendizagens não uma opção, mas uma condição sine qua non para o seu crescimento.”* Concordando a CT com a visão estratégica da relevância da promoção e partilha de uma cultura organizacional na UMinho, o processo para alcançar este fim, apresentado no documento “ACA”, não se coaduna, no nosso entender, com este objetivo.

3. Aplicação da proposta

O conceito de “cultura organizacional” deve, no nosso entendimento, ser cultivado a partir da valorização dos indivíduos como seres pensantes e respeitando-se a diversidade de opiniões e participação livre e democrática que deve existir numa universidade. A interpretação feita pela CT acerca da proposta em análise remete, contrariamente ao exposto, para a imposição de um conjunto de conhecimentos estanques, uniformizados, discutíveis, a serem trabalhados de uma forma pouco humanizada, a partir da interação com um computador. Sendo certo que poderão haver alguns conteúdos que poderiam beneficiar desta metodologia, pela eficiência que aporta, esta suscita-nos preocupação, atendendo particularmente ao facto de temas sensíveis e debatíveis, como por exemplo, as questões de ética, cidadania, inclusão e diversidade, serem dificilmente absorvidos a partir de um processo de

aprendizagem completamente autodirigido e baseado numa lógica simples e dicotómica acerca do que é “certo” e/ou “errado”. Parece-nos, também, que um documento que apresenta a formação a promover para os trabalhadores de uma instituição como a Universidade do Minho colocando lado a lado as palavras como “Aprendizagens”, “Comportamentos” e “Atitudes” mostra uma ideia de balizamento dos comportamentos e atitudes dos trabalhadores alvo deste mecanismo de aprendizagem proposto. Por outro lado, consideramos que as propostas de formação dos trabalhadores, deveriam ser fundamentadas numa auscultação de necessidades identificadas pelos próprios, na base dos temas identificados como relevantes, e a intervenção baseada e/ou complementada com debates, discussões e envolvimento ativo, refletido e comprometido por parte da comunidade interessada.

Suscita-nos, ainda, particular preocupação o facto desta iniciativa ser apresentada como sendo de carácter obrigatório para o público-alvo. Esta imposição parece-nos pouco razoável por vários motivos, nomeadamente: pelo facto de não haver condições de certificação de aprendizagens efetivas, mas apenas de que alguém respondeu a um conjunto de questões apresentadas numa plataforma; a inviabilidade do direito ao anonimato na resposta às questões; a falta de clareza acerca das consequências, positivas ou negativas, da participação do trabalhador na referida iniciativa; a falta de clareza relativamente às condições de acessibilidade, garantindo que todos possam efetivamente participar, autonomamente; dúvidas que a iniciativa suscita acerca da eficácia de uma atividade imposta como obrigatória, atendendo particularmente à sobrecarga de trabalho sobre alguns grupos de trabalhadores em particular, e sem a devida auscultação prévia de necessidades junto da comunidade envolvida; a consequente antecipação de resistência generalizada dos trabalhadores face à proposta, tal como surge apresentada.

4. Apreciação global

Face ao exposto nos pontos anteriores, a CT da UMinho destaca como positiva a preocupação da Reitoria para com a formação dos trabalhadores, e em particular, para com as temáticas apresentadas, considerando como relevante a intervenção neste domínio. A CT não se revê, contudo, na metodologia proposta, nomeadamente na imposição do carácter obrigatório destas iniciativas, assim como num processo de aprendizagem mecanicista, pouco refletido e discutido entre os diferentes interlocutores.

Neste contexto a CT UMinho propõe que seja efectuada uma revisão profunda da proposta.