



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### **Parecer sobre o Balanço Social de 2021 da Universidade do Minho (UMINHO)**

#### **1. A Comissão de Trabalhadores**

Os decretos-leis n.ºs 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho) e 35/2014, de 20 de junho, definem a forma e as competências das Comissões de Trabalhadores.

Pretendemos ser firmes na defesa dos justos interesses dos trabalhadores, assim como colaborativos com todos os órgãos institucionais, tendo como objetivo uma Universidade do Minho de excelência, através da gestão e valorização dos seus Recursos Humanos, com particular atenção aos mecanismos de humanização das relações laborais.

#### **2. A Obrigação Legal**

O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Segundo o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96 o Balanço Social deve ser elaborado de forma a incentivar e garantir a efetiva participação dos trabalhadores de cada serviço ou organismo.

O Balanço Social assume-se como um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos dos serviços e organismos, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, devendo ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

O Balanço Social na Administração Pública, constitui, pois, uma boa prática de gestão.

No dia 31 de março de 2022, nos termos e para os efeitos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96, foi solicitado à Comissão de Trabalhadores, pela Administração da UMinho, que a mesma se pronunciasse acerca do Balanço Social de 2021.

Tratando-se de uma análise de um período passado (2021), a análise e o parecer resultantes não deixam de ter em consideração o facto de que o Balanço Social é essencialmente um instrumento de gestão. Nessa medida, o parecer e as observações finais que constam deste documento têm em consideração a necessidade de projetar a gestão dos Recursos Humanos da UMinho no período subsequente (2022). Este último aspeto é particularmente importante na situação atual, nomeadamente pela dinâmica decorrente da situação epidemiológica da doença Covid-19.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### 3. Metodologia

No presente parecer optou-se por fazer uma análise dos principais mapas constantes do Balanço Social de 2021. Para o efeito utilizou-se a mesma divisão por capítulos que consta do Balanço Social.

Não foi possível comparar os Balanços Sociais de anos transatos. Esta comparação não só dos resultados de um dado momento, mas também a evolução ocorrida, possibilitaria uma melhor análise da realidade da UMinho.

**Cumpra, pois, emitir o seguinte Parecer.**

### 4. Apreciação do Balanço Social

#### Contratos de Tarefa (quadro 1)

Verificou-se a existência, na parte relativa as prestações de serviços, de 30 contratos de tarefa. Sobre esta matéria importa referir que uma das competências da Comissão de Trabalhadores é exatamente *“Exigir da Universidade do Minho o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à Instituição, nomeadamente o **combate a todas as formas de trabalho subordinado não declarado**”* (alínea b) do artigo 17.º dos estatutos da CT-UMinho). E, assim, foi solicitado à Administração da UMinho informação detalhada sobre cada um dos referidos contratos. O que ressalta da análise da informação recebida, é a manifesta desadequação da figura de contrato de tarefa associada à larga maioria destes prestadores de serviços. Trata-se, claramente, de relações que configuram o exercício de funções de carácter permanente, com subordinação hierárquica e que deveriam estar enquadrados por contratos de trabalho, boa parte deles por tempo indeterminado. Esta é uma situação que urge corrigir e que merecerá da parte da CT-UMinho especial atenção no futuro próximo. De referir, por outro lado, que a grande maioria dos contratos dizem respeito a funções exercidas nos serviços centrais da UMinho, sendo muito residuais as situações existentes nas Unidades Orgânicas. Apenas uma última nota para o facto de, a partir da BASEGOV, ter sido possível extrair cerca de mais 10 contratos de tarefa não mencionados no Balanço Social.

#### Docentes Convidados (mapa 13)

Em 2021, a UMinho tinha ao seu serviço cerca de 450 docentes convidados a diferentes percentagens. Este número compara com os 820 docentes a tempo integral, o que se julga merecer alguma reflexão por parte da Universidade, tendo em atenção que a carga docente assegurada por estes docentes convidados é muito significativa, porventura exagerada, nos projetos de ensino da UMinho.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### **Medicina no Trabalho - Exames periódicos (quadro 22)**

O Quadro 22 alertou-nos para o número de exames periódicos verificados em 2021 – 98 exames. Tendo em consideração que os exames periódicos são obrigatórios para os trabalhadores todos os anos, para os trabalhadores com idade igual ou superior a 50 anos, ou de dois em dois anos, para os restantes e, é de estranhar que para um universo de 2415 trabalhadores só tenham sido efetuados 98 exames periódicos.

### **Intervenções das Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho (quadro 23)**

O Quadro 23 não está preenchido. De facto, a ausência de Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho na UMinho prevista na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, diploma que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, alterada pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, e pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, transpõe para o ordenamento jurídico interno a Diretiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Conselho, de 20 de junho.

Esta temática merecerá da CT-UMinho a maior atenção e lança, desde já, o repto para que rapidamente seja implementada e entre em funcionamento na UMinho.

### **Formação profissional (quadros 28 e 29)**

Considera-se como positivo o investimento na formação, sendo, no entanto, de alertar para a fraca participação dos Assistente Operacionais ao registarem apenas um total de 4 participações (34:30H), para um universo de 49 trabalhadores.

## **5 Apreciação global**

Da análise feita ao documento Balanço Social da UMinho, a Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho dá **parecer favorável**, com a reserva relativa aos contratos de tarefa, ao Balanço Social referente ao ano de 2021, pois o mesmo é não só uma boa prática de gestão, mas também se constitui como um documento capaz de proporcionar informação atual, válida e relevante sobre a situação que caracterizou a UMinho no ano de 2021.

Cumprimentos,



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO  
João Monteiro

Secretário da CT da UMinho