

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Parecer sobre o Balanço Social de 2022 da Universidade do Minho (UMINHO)

1. A Comissão de Trabalhadores

As 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.

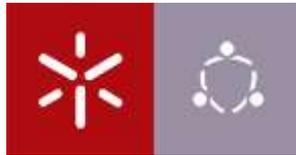
Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96 o Balanço Social deve ser elaborado de forma a incentivar e garantir a efetiva participação dos trabalhadores de cada serviço ou organismo.

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 2023, 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 2022.

Tratando-se de uma análise de um período passado (2022), 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 (2023).



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 2022. Para o efeito, utilizou-se a mesma divisão por capítulos que consta do Balanço Social.

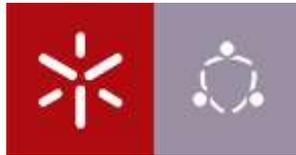
Foi possível comparar o Balanço Social de 2022 com o de 2021 permitindo a comparação não só dos resultados de um dado momento, mas também a evolução ocorrida, possibilitando uma melhor análise da realidade da UMinho.

Cumpre, 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 39 contratos de tarefa (mais nove do que os registados em 2021). 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 mereceu da parte da CT-UMinho especial atenção no ano transato, com emissão de uma reserva no seu parecer. **Estranhamente, como referimos, o número deste tipo de contratos subiu em relação a 2021, o que é de censurar.** De referir, por outro lado, que a grande maioria dos contratos dizem respeito a funções exercidas nos serviços centrais da UMinho, designadamente na USFP, 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 contratos de tarefa não mencionados no Balanço Social.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Docentes Convidados (mapa 13)

Em 2021, a UMinho tinha ao seu serviço cerca de 507 (450 em 2021) docentes convidados a diferentes percentagens. Este número compara com os 817 (820 em 2021) 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.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Relativamente a este quadro, a CT-UMinho solicitou envio da identificação dos trabalhadores que auferem suplemento remuneratório **por isenção de horário de trabalho**, bem como o despacho que fundamentadamente autorizou estes suplementos. Esta foi a primeira vez que este suplemento foi atribuído na UMinho. Este suplemento foi atribuído a 5 trabalhadores (dois técnicos superiores e três assistentes operacionais) e representou um encargo anual de 33.984€.

Em relação aos técnicos superiores que recebem suplemento remuneratório por isenção de horário, a justificação reside no facto de, designadamente, os cargos de direção intermédia da USFP e da USRH ainda não se encontrarem ocupados. Sobre esta matéria a CT-UMinho entende que os lugares dirigentes devem ser ocupados, conforme previsto no mapa de pessoal, e que a atribuição *ad hoc* de responsabilidades de coordenação deve ser evitada, na medida em que o recurso a concurso para preenchimento de lugares dirigentes permite a liberdade de candidatura a seleção do candidato mais apto, a transparência de processos, etc, que estão na base de uma administração aberta, transparente e que premeia o mérito dos candidatos e não uma mera escolha baseada na confiança pessoal... Uma nota final para referir que, embora tenham sido autorizadas a praticar a isenção de horário de trabalho e a receber valor correspondente **a 3 horas** de trabalho suplementar, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 265.º do Código do Trabalho desde outubro de 2021, nesse ano, no Balanço Social apresentado pela UMinho não é apresentado qualquer valor relativo a este suplemento remuneratório por isenção de horário de trabalho... Por outro lado, o preceito legado invocado refere o seguinte:

Artigo 265.º

Retribuição por isenção de horário de trabalho

*1 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na falta deste, **não inferior a:***

- a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;*
- b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.*



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

2 - O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

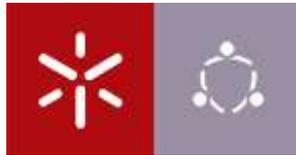
Ora, o Conselho de gestão fixou o valor a receber correspondente a **3 horas diárias de trabalho suplementar**, o que nos parece manifestamente exagerado, face ao descanso a que o trabalhador tem direito e à conciliação que se deseja entre a vida familiar, pessoal e profissional para os trabalhadores, dificilmente compaginável com um horário de referência de **10 horas de trabalho por dia**.

Finalmente, o encargo com este suplemento (33 984€, para apenas 5 trabalhadores, em 2022) seria ainda mais elevado se os trabalhadores assistentes operacionais estivessem autorizados a recebê-lo desde janeiro de 2022, e não, como aconteceu, desde abril desse ano. Julgamos que esta matéria deve ser objeto de séria reflexão por parte do CGestão.

Medicina no Trabalho - Exames periódicos (quadro 22)

O Quadro 22 alertou-nos para o número de exames médicos verificados em 2022 – 196 exames, que compara com os 505 de 2022. A justificação apresentada foi a seguinte: *Tal circunstância, é justificada pelo facto de, no ano de 2022 ter ocorrido o termo do contrato de prestação de serviços de medicina no trabalho existente (que ocorreu a 30 de junho de 2022) e da necessidade de contratação de nova Entidade para a prestação deste serviço. Com efeito, apesar de ter sido atempadamente encetado um procedimento de aquisição deste serviço, o mesmo ficou deserto, atendendo a que nenhum dos candidatos aceitou o valor proposto no procedimento de contratação pública encetado, circunstância que, implicou a necessidade de efetuar uma consulta preliminar ao mercado, e posteriormente, ter sido necessário desencadear novo procedimento de contratação pública, com recurso ao procedimento por Consulta Prévia.*

Ora, esta justificação é insuficiente e pouco esclarecedora pois em meio ano o número de consultas teria que ser muito superior, considerando o universo de trabalhadores (2462), boa parte dos quais deve ter um exame periódico anual, por ter idade igual ou superior a 50 anos, para além de outros exames de admissão e exames ocasionais e complementares que deveriam ter ocorrido até 30 de junho de 2022. Por outro lado, não é esclarecido se o novo contrato se iniciou ainda em 2022, o que a não ter acontecido é manifestamente grave, sem prejuízo das vicissitudes apresentadas no esclarecimento.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

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.

A UMinho é obrigada a assegurar boas condições de segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

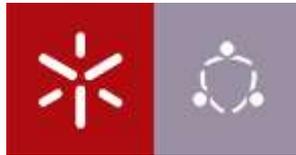
Enquanto empregador, a UMinho tem responsabilidade legal de proteger os seus trabalhadores contra riscos para a segurança e a saúde no trabalho (SST). É seu dever fazer uma avaliação dos riscos, que estará na base das suas ações em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Não se trata neste caso de apontar responsabilidades, ou mesmo atribuir à CT-UMinho as responsabilidades do não funcionamento da Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho da UMinho (CSST-UMinho). Trata-se de averiguar a causa do não funcionamento da CSST-UMinho.

O Despacho RT 33/2016 de 22 de junho, que entrou em vigor no dia 1 de julho de 2016, tem já a vigência de 7 anos. Significa isto que durante estes 7 anos, a CSST-UMinho nunca foi constituída formalmente, tal como previsto no referido despacho. Este facto, associado ao crescente número de trabalhadores da UMinho configura, no nosso entender, um incumprimento da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, diploma que aprova o Código do Trabalho.

A integração das questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho no dia-a-dia da UMinho, para além de se constituir um imperativo legal, deve corresponder a um posicionamento assumidamente responsável e interessado no desenvolvimento de um espaço de trabalho mais saudável, seguro e adaptado às necessidades e características da UMinho e dos seus trabalhadores.

No âmbito das suas funções, a CT-UMinho, já alertou a Administração da UMinho para o facto da inexistência de uma CSST-UMinho formalmente constituída, com representantes eleitos dos trabalhadores, como definido **no n.º 4 do artigo 21.º do Decreto-Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, (no caso da UMinho sete representantes)**. A CT-UMinho já enviou uma proposta de Regulamento Interno da Comissão de Segurança e Saúde da Universidade do Minho, atualizada e condizente com a legislação em vigor, não podendo ser imputadas responsabilidades sobre o facto da não existência da uma CSST-UMinho à CT-UMinho.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Tendo em atenção o exposto anteriormente, consideramos que a não existência de uma CSST-UMinho é uma falha grave e que preconiza um claro desinvestimento na área da segurança e saúde dos trabalhadores, em claro confronto com o estabelecido no Código do Trabalho e com evidente prejuízo para os trabalhadores.

É necessário por isso voltar a investir na segurança e saúde no trabalho dos profissionais da UMinho de forma consciente e programada. Isto é, a CSST-UMinho deve exercer as suas funções garantindo que as condições de segurança e saúde no trabalho sejam as adequadas as necessidades atuais e futuras de cada trabalhador.

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 7 participações (37:00H), para um universo de 48 trabalhadores.

Disciplina (Quadro 32)

A informação recebida não permite qualquer parecer.

5 - Apreciação global

Da análise feita ao documento apresentado referente ao Balanço Social de 2022 da UMinho, a Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho dá **parecer desfavorável** com base nas considerações anteriormente descritas.

Cumprimentos,

João Monteiro

Secretário da CT da UMinho