



Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho

Ata n.º 4 /2022

Aos onze dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, pelas dezasseis horas, reuniu a Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho (CT-UMinho), na sala de Reuniões 0.44, da Escola de Psicologia da Universidade do Minho, no Campus de Gualtar, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Informações;
2. Análise do documento Revisão dos Estatutos da Universidade do Minho;
3. Outros Assuntos.

Estiveram presentes os seguintes membros efetivos, António Ovídio Marques Domingues, Luís Carlos Ferreira Fernandes, João Luís Marques Pereira Monteiro, José Rui Pereira Gomes, Marta Cidália Simões Ferreira, Custódio Fernando Rodrigues Carvalho. Justificaram a ausência nesta reunião os membros, António Gaspar Lopes Cunha, Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque; Francisco Manuel Ferreira Azevedo Mendes e Carlos Eduardo Almeida Abreu Amorim, Sílvia Correia Monteiro. A folha de presença encontra-se anexa à presente ata e dela faz parte integrante (**Anexo 1**).

1. Informações.

Foram prestadas as seguintes informações pelo Secretariado Executivo:

Após visitas efetuadas a espaços que possam satisfazer as necessidades operacionais da CT-UMinho, foram apresentadas várias alternativas à Reitoria, no Campus de Gualtar; sala 1.43 (piso1) no CPI, sala 1.37 (piso1) no CPI e espaços na Vivenda Sameiro, piso 1. A avaliação destes espaços revelou que são adequados para a persecução dos fins da CT-UMinho, por vários motivos, localização, dimensões e condições de trabalho. Continuar-se-á a desenvolver esforços no sentido de solucionar este assunto. A Reitoria ainda não respondeu a estas solicitações.

O Secretariado Executivo comunicou que foi discutida a questão do Parecer sobre o Balanço Social da Universidade do Minho referente ao ano de 2021. Alertando o Reitor para a problemática dos contratos precários existentes nos quadros de pessoal da UMinho e da situação dos PREVPAP, que ainda não está totalmente resolvida. Foi também abordado o teor do Parecer sobre o Balanço Social dos Serviços de Ação Social da UMinho (SASUM), tendo a CT-UMinho manifestado alguns pontos que precisam de ser melhorados na Gestão dos Recursos Humanos dos SASUM, no entanto manifestou a sua satisfação, pelas respostas enviadas pelos SASUM, aos pedidos de esclarecimentos solicitados a estes serviços quando se elaborou o parecer sobre o Balanço Social de 2021.

O Secretariado Executivo informou que a CT-UMinho vai avançar com uma proposta de Regulamento para a criação de uma Unidade/Serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, atendendo a que deve existir na Universidade do Minho um Serviço com competências para atuar nesta área, conforme esta definido nos termos da Lei.

Foi comunicado ao Reitor que o Parecer da CT-UMinho (**Anexo II**) sobre o documento denominado: **Aprendizagem, Comportamentos e Atitudes (ACA)**, enviado pelo Vice-Reitor Luís Amaral, para análise, já foi elaborado e enviado para o Vice-Reitor.

Comunicou que foi apresentada uma proposta de alteração da Deliberação do Conselho de Gestão n.º 1/2022 que definia os períodos em que Universidade deveria funcionar em regime de fim de semana no ano de 2022, assim como a tolerância de ponto a conceder. A CT-UMinho, apresentou várias alternativas para tornar a marcação de férias mais justa e equilibrada no tempo. O Conselho de Gestão, através da Deliberação n.º 17 de 7 de julho de 2022, alterou a Deliberação n.º 1/2022, tendo concordado com a proposta formulada pela CT-UMinho, determinando a revogação da referida Deliberação no que respeita ao período de 26 a 30 de dezembro, ficando os trabalhadores dispensados da obrigatoriedade de marcação de férias no referido período.

Foi abordada novamente a questão da progressão remuneratória dos docentes, resultante da aplicação do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho (RAD-UM), foram referenciados os problemas que tem surgido na interpretação que USRH fez do Artigo 23º do RAD-UM.

Alertado o Reitor para este assunto, ficou definido que qualquer erro detetado neste processo, seja imediatamente comunicado a Unidade de Serviços de Recursos Humanos (URSH). A CT-UMinho sugeriu que fosse feita uma nota informativa sobre estes lapsos aos serviços (URSH).

Foi abordada a questão das verbas do Orçamento de Estado (OE) para 2023, novas filosofias e metodologias, questão que levou a CT-UMinho a questionar o facto de não ser consultada neste assunto, conforme plasmado nos Artigos 18º a 21º dos Estatutos da CT-UMinho.

O Secretariado Executivo foi informado que a Reitoria vai avançar com concursos de promoção nas Carreiras de Informáticas da UMinho e com um processo de Mobilidade Inter-carreiras/categorias. A CT-UMinho manifestou a sua preocupação pela forma como a avaliação irá ser feita, tendo-se verificado que ainda não estava definida a forma e o processo de a realizar, isto é, vai existir apenas uma comissão de três pessoas para todo o concurso e para todas as categorias e diferentes carreiras ou são constituídas distintas comissões de avaliação. A CT-UMinho estará disponível para fazer uma análise de cada perfil.

O Secretariado Executivo informou que foi discutida e analisada a situação de precariedade dos Investigadores e a sua continuidade em funções. O Reitor explicou várias das diligências que têm sido efetuadas bem como a posição do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas

(CRUP) que esta em harmónica com a Associação de Investigadores em Ciência e Tecnologia (ANICT) nesta matéria. A CT-UMinho manifestou a sua disponibilidade, dentro das suas competências legais, para ajudar a exercer alguma pressão na resolução destas situações e propor soluções. A CT-UMinho está consciente e preocupada com a gravidade do problema que se coloca com a situação dos Investigadores que têm os seus contratos de trabalho a chegar ao fim, mas também pela impossibilidade de novas contratações de novos Investigadores, estes factos foram transmitidos ao Reitor.

O Secretariado Executivo informou que foram discutidas, com o Reitor, algumas ideias sobre a alteração dos Estatutos da Universidade do Minho, a CT-UMinho constituiu um grupo de trabalho para analisar o documento enviado pela Reitoria (Circular RT-05/2022) e sugerir alterações aos Estatutos da UMinho. Este grupo de trabalho é constituído pelos seguintes membros da CT-UMinho; António Gaspar Cunha, António Ovídio Marques Domingues, Luís Carlos Fernandes, Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque e Sílvia Correia Monteiro.

2. Outros Assuntos.

Não havendo mais assuntos a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de aprovada vai ser assinada por todos elementos presentes.

António Gaspar Lopes Cunha

António Ovídio Marques Domingues

António Ovídio Marques Domingues

Luís
Luís Carlos Ferreira Fernandes

João Luís
João Luís Marques Pereira Monteiro

José Rui Pereira Gomes

José Rui

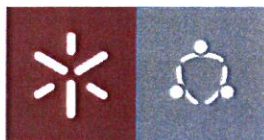
Marta Cidália Simões Ferreira

Marta Ferreira

Custódio Fernando Rodrigues Carvalho

Custódio Fernando Rodrigues Carvalho

Anexo I



Universidade do Minho

Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho

LISTA DE PRESENÇAS

Reunião n.º 4/2022

11 de julho de 2022

Nome	Rubrica
António Gaspar Lopes Cunha	
António Ovídio Marques Domingues	
Carlos Eduardo Almeida Abreu Amorim	
Custódio Fernando Rodrigues Carvalho	
Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque	
Francisco Manuel Ferreira Azevedo Mendes	
João Luís Marques Pereira Monteiro	
José Rui Pereira Gomes	
Luís Carlos Ferreira Fernandes	
Marta Cidália Simões Ferreira	
Sílvia Correia Monteiro	

Anexo II

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.