

Amal

2
AA
AA
AA
AA
AA
AA

Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho

Ata n.º 3/2022

Aos doze dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas quinze 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. Aprovação da Ata da Reunião anterior;
2. Informações;
3. Preparação da próxima reunião com o Reitor;
4. Análise da proposta de Balanços Sociais da Universidade do Minho e dos Serviços de Ação da Universidade do Minho;
5. Análise da proposta para o estabelecimento de um novo processo e respetiva plataforma de suporte tecnologias, denominados de Aprendizagem, Comportamentos e Atitudes (ACA), apresentado pela Reitoria da Universidade do Minho. Preparação da posição da CT sobre esta matéria, para posterior envio ao Sr. Vice-Reitor Luís Amaral;
6. Outros Assuntos.

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

Esteve também presente o seguinte membro suplente, José Emilio Costa Palmeira.

1. Aprovação da Ata da Reunião anterior.

A ata n.º 2 foi aprovada por unanimidade dos membros presentes, tendo-se procedido posteriormente à sua assinatura.

2. Informações.

Foram prestadas as seguintes informações pelo Secretariado Executivo:

Após visitas efetuadas aos espaços atribuídos à Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho (CT-UMinho), estes foram recusados. A avaliação destes espaços revelou que não 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, avançando a CT-UMinho com espaços alternativos e adequados ao desenvolvimento da sua missão.

Ficou decidido que a serem divulgados, oportunamente, os canais de informação da CT-UMinho (e-mail e *site*).

O Secretariado Executivo informou que a CT-UMinho vai avançar com um pedido de informação sobre a unidade/serviço da Universidade do Minho com competências na área da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho plasmados nos artigos 424º, 423º e 427º do Código do Trabalho (CT) e que de acordo com os artigos 73º a 110º da Lei 102/2009 deve existir na Universidade do Minho uma unidade com competências definidas nos artigos anteriormente definidos.

O Secretariado Executivo vai entrar em contacto com os representantes dos Investigadores no Conselho Geral (CG) para agendar uma reunião de trabalho, onde se vão abordar pontos de encontro e formas de colaborar em diversas iniciativas de interesse comum.

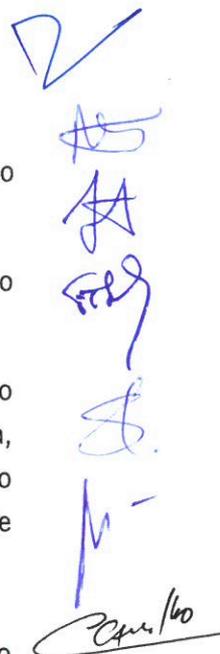
O Secretariado Executivo informou que recebeu vários documentos para emitir parecer, nomeadamente o Balanço Social da UMinho e o Balanço Social dos Serviços de Ação Social, documentos que foram referenciados e vão ser analisados pela CT-UMinho, no sentido de emitir um parecer sobre eles.

Comunicou que se realizou uma reunião com o Senhor Vice-Reitor Luís Amaral, a pedido deste, para abordar e solicitar parecer sobre a proposta de criação de um novo processo e respetiva plataforma de suporte tecnológico, denominados de Aprendizagem, Comportamentos e Atitudes (ACA), documento em análise nesta reunião.

O Secretariado Executivo informou que no exercício das suas atribuições e competências, bem como o seu funcionamento interno, apresentou uma proposta de distribuição e gestão dos créditos de horas, e a forma como as funções desempenhadas na Comissão de Trabalhadores podem ser integradas nos Regulamentos de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho (RAD-UM) e no Regulamento da Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador (RAPI). Este assunto foi apresentado ao Senhor Reitor que vai apresentá-lo ao Conselho de Presidentes de Escola/Institutos, no sentido de adequar e contabilizar estas horas no Regulamentos de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho (RAD-UM) e no Regulamento da Avaliação do Desempenho do Pessoal Investigador (RAPI), atendendo que estes regulamentos não são iguais nas Unidades Orgânicas, necessitando de enquadramento caso a caso.

O Secretariado Executivo, solicitou ao Reitor que informa-se os responsáveis das Unidades Orgânicas e das Unidades de Serviços, dos direitos dos membros da CT-UMinho, nomeadamente às 25 horas mensais para desempenhar as suas funções na CT-UMinho.

Foi apresentada informação sobre a progressão remuneratória dos docentes, em conformidade com o artigo 23º do RAD-UM, sendo referido que esta vai avançar ainda em 2022, conforme decisão tomada no último Conselho Coordenador de Avaliação, em 14 de março, já



homologada, ficando a cargo de Unidade de Serviços de Recursos Humanos (USRH) a responsabilidade de prosseguir com este processo.

Finalmente o Secretariado Executivo informou que foi disponibilizada a verba de 100 mil euros, para a abertura de um processo de mobilidade inter-carreiras/categorias ainda em 2022, para o pessoal técnico, administrativo e de gestão.

3. Preparação da próxima reunião com o Senhor Reitor.

Conhecida a agenda da próxima reunião a ter lugar no próximo dia 29 do corrente mês, foram levantados alguns pontos que deverão ser abordados na referida reunião.

Ficou ainda decido abordar os seguintes assuntos, na reunião com o Senhor Reitor:

Apresentação da proposta de novos espaços para funcionamento da CT-UMinho;

Caraterização do perfil do pessoal Técnico, Administrativo e de Gestão;

Mobilidade intercarreiras/categorias;

Carreiras Informáticas, progressões e promoções na carreira;

Teletrabalho;

Progressão remuneratória dos docentes em 2022 e forma de ação da USRH;

Análise da decisão de desligar a climatização dos edifícios de forma prematura, alertando para o facto de que os custos com aquecimento suplementar nos gabinetes ser muito elevado;

Abordar o tema da elaboração das Atas das reuniões com o Senhor Reitor, que por Lei são obrigatórias;

Avaliação/perceção sobre a o documento apresentado pelo Sr. Vice-Reitor Luís Amaral, Aprendizagem, Comportamentos e Atitudes (ACA).

4. Análise da proposta de Balanços Sociais da Universidade do Minho e dos Serviços de Ação da Universidade do Minho.

Os elementos nomeados para fazer a análise destes documentos, Balanço Social da Universidade do Minho e Balanço Social dos Serviços de Ação Social, apresentaram uma proposta de parecer sobre estes dois documentos, referindo que tinham solicitado alguns esclarecimentos/informações aos serviços competentes – Administrador da UMinho e Administrador dos SASUM. Dada a complexidade dos documentos apresentados e após várias intervenções dos presentes, foram introduzidas algumas das sugestões apresentadas. Foram aprovados por unanimidade dos membros presentes os pareceres da CT-UMinho sobre os Balanços Sociais da UMinho (**Anexo II**) e dos Serviços da Ação Social da UMinho (**Anexo III**).

5. Análise da proposta para o estabelecimento de um novo processo e respetiva plataforma de suporte tecnologias, denominados de Aprendizagem, Comportamentos e Atitudes (ACA), apresentado pela Reitoria Universidade do Minho. Preparação da posição da CT sobre esta matéria, para posterior envio ao Sr. Vice-Reitor Luís Amaral;

O Secretariado Executivo, já tinha enviado este documento aos membros da CT-UMinho, para análise. Dada a complexidade do documento apresentado e após várias intervenções dos presentes, manifestando a sua preocupação no que se refere a vários assuntos:

1. A fundamentação da proposta;
2. Aplicação da proposta;
3. Apreciação global da proposta, atendendo aos dois pontos anteriores

Foi deliberado, por unanimidade dos membros presentes, que este assunto carece de um debate mais aprofundado, vai o mesmo manter-se em agenda por mais algum tempo. Foi pedido aos presentes que procurassem ler o documento de forma a serem dados contributos para o parecer da CT-UMinho.

6. 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.

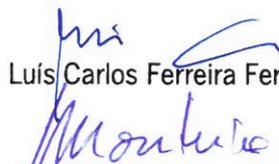
António Gaspar Lopes Cunha

António Ovídio Marques Domingues



Emanuel Pedro Viana Barbas Albuquerque

Luís Carlos Ferreira Fernandes



João Luís Marques Pereira Monteiro

José Rui Pereira Gomes

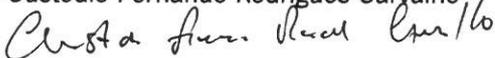


Marta Cidália Simões Ferreira

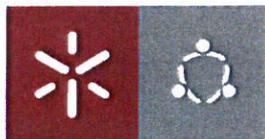
Sílvia Correia Monteiro



Custódio Fernando Rodrigues Carvalho



Anexo I



Universidade do Minho

Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho

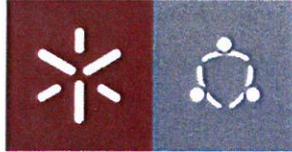
LISTA DE PRESENÇAS

Reunião n.º 3/2022

16 de março 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	
Luis Carlos Ferreira Fernandes	
Marta Cidália Simões Ferreira	
Sílvia Correia Monteiro	
José Emílio Costa Palmeira	

Opus



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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '2' and several illegible signatures.

Amilo

situação atual, nomeadamente pela dinâmica decorrente da situação epidemiológica da doença Covid-19.

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.

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 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.

D
M-
CM
S
PTG
M-

Corlh

Handwritten notes in blue ink, including a large '2' and several illegible scribbles.

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

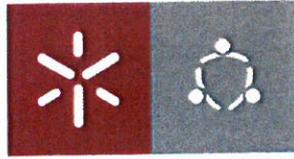
Da análise feita ao documento Balanço Social da UMinho, a Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho dá **parecer favorável**, com a reserva relativa aos contratos de tarefa, ao Balanço Social referente ao ano de 2021, pois o mesmo é não só uma boa prática de gestão, mas também se constitui como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

Cumprimentos,

João Monteiro

Secretário Coordenador da CT da UMinho

Carlo 2 M -
J
S.C.
STG
M -



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO
**Parecer sobre o Balanço Social de 2021 dos Serviços de Ação Social da
Universidade do Minho (SASUM)**

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 UMinho 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 dos Administrador dos Serviços

de Ação Social da Universidade do Minho, que a mesma se pronunciasse acerca do Balanço Social de 2021.

A elaboração deste parecer baseia-se na análise do conteúdo do Balanço Social de 2021. Procurou-se perceber a visão do Administrador dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho revelada pelo Balanço Social, e identificar aspetos que mereçam atenção especial.

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

Carinh

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large 'V' and several initials.

dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho no período subsequente (2022). Este último aspeto é particularmente importante na situação atual, nomeadamente pela dinâmica decorrente da situação epidemiológica da doença Covid-19.

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 neste parecer a mesma divisão por capítulos que consta do Balanço Social.

Neste parecer 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 dos SASUM.

Cumpre, pois, emitir o seguinte Parecer.

4. Apreciação do Balanço Social.

Apresenta-se a seguir uma apreciação geral do Balanço Social, seguida de uma apreciação específica sobre três temas que merecerem uma atenção mais desenvolvida.

A CT-UMinho não tem presentemente capacidade de validar, com rigor, os números apresentados, mas não tem qualquer motivo para duvidar da sua veracidade.

Fazemos notar que seria interessante uma análise destes números em termos de: objetivos, expectativas, condicionantes e resultados (um relatório executivo de 1 a 2 páginas).

Os aspetos que mais nos preocupam estão espelhados no Quadro 17 e no Quadro 19:

- O Quadro 17 mostra uma força laboral com posições remuneratórias muito baixas (considerando o atual salário mínimo, 186 dos 247 trabalhadores estão na posição salarial entre 705 e 1000€ (o que corresponde a 75% dos trabalhadores);
- O Quadro 19 alertou-nos para o número de Acidentes de Trabalho com baixa; gostaríamos de mais esclarecimentos sobre este tema.

Estas reflexões não impedem a CT-UMinho de formular um **parecer positivo**.

Antecipadamente agradecemos as respostas que, em tempo oportuno, enviarão às nossas questões e muito apreciaríamos se tomassem em conta a nossa sugestão de que um “Relatório Executivo” acompanhasse o pedido de parecer da CT-UMinho.

Cumprimentos,

João Monteiro

Handwritten signature of João Monteiro in blue ink.

Secretário Coordenador da CT da UMinho