

## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### **Parecer sobre o Balanço Social de 2022 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.

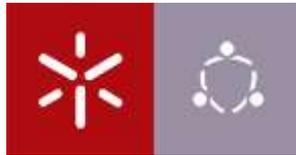
Segundo o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96 o Balanço Social deve ser elaborado de forma a incentivar e garantir a efetiva participação dos trabalhadores de cada serviço ou organismo.

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 3 de abril 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 dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho (SASUM), que a mesma se pronunciasse acerca do Balanço Social de 2022. A elaboração deste parecer baseia-se na análise do conteúdo do Balanço Social de 2022. Procurou-se perceber a visão da Administradora 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 (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 dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho 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 neste parecer a mesma divisão por capítulos que consta do Balanço Social.

Neste parecer já foi possível comparar os Balanços Sociais de anos transatos (2021), esta comparação não só dos resultados de um dado momento, mas também a evolução ocorrida, possibilitou uma melhor análise da realidade dos SASUM.

**Cumpra, 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.

Tratando-se de uma análise de um período passado (2022) decorrente da situação pós-epidemiológica da doença Covid19, e, por isso, um vagaroso voltar à normalidade que se espera permita um regresso à estabilidade, mantendo-se assim o foco no crescimento sustentável dos SASUM, a Comissão de Trabalhadores considera, em termos gerais, que:

De uma maneira geral o documento apresenta essencialmente uma descrição estatística, sem deixar compreender quais as expectativas dos SASUM nos diferentes aspetos a que se refere e se foram ou não superadas e quais as propostas de melhoria nos anos vindouros.

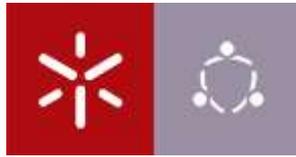
A CT-UMinho não tem presentemente capacidade de validar, com rigor, os números apresentados, mas não tem qualquer motivo para duvidar da sua veracidade.

Em termos mais específicos a CT gostaria de referir os seguintes aspetos que nos mereceram a maior atenção:

#### **Nível de Escolaridade**

Quanto à escolaridade dos trabalhadores, temos de considerar que só com quadros altamente qualificados se consegue cumprir a missão dos SASUM. O aumento do número de trabalhadores com nível de escolaridade superior é um bom sinal, mas devemos ter em atenção que o elevado nível de escolaridade deve ser sempre adequado às funções que se pretende que o trabalhador execute de modo a manter a sua alta motivação e produtividade.

No entanto temos que referir que grande parte dos trabalhadores dos SASUM (46%) tem escolaridades baixas, entre os 4 anos de escolaridade e o 11º ano, situação recorrente, pois em 2021 já se verificavam números semelhantes.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### **Remunerações e encargos**

#### **Remunerações**

Os aspetos que mais nos preocupam estão espelhados nos Quadros 11 e Quadro 17 e Quadro 18.

- No quadro 11, não se verificaram alterações de maior na estrutura remuneratória dos SASUM, também não se verificaram alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório ou alterações do posicionamento remuneratório por opção gestionária de trabalhadores. Não se verificando alterações de posicionamento remuneratório estamos perante uma situação de perda real do poder de compra dos trabalhadores. O prolongamento desta situação, aliado ao facto das alterações de posicionamento por opção gestionária ou através da mobilidade intercarreiras ou categorias, estarem estagnados, terá certamente impacto ao nível da motivação dos trabalhadores.
- No quadro 18, seria importante explicar porque não houve encargos com prémios de desempenho.
- No quadro 17, verifica-se que existe uma força laboral com posições remuneratórias muito baixas (considerando o atual salário mínimo, 166 dos 240 trabalhadores estão na posição salarial entre 501 e 1000€ (o que corresponde a 69% dos trabalhadores).

#### **Formação profissional**

Notamos a diminuição do n.º de ações de formação (internas e externas), que passaram de 810, no ano de 2021, para 373 no ano de 2022, o que significa uma redução de mais de 54% no volume de ações de formação. Verificou-se também uma redução no n.º de participações e do n.º de horas despendidas pelos trabalhadores em formação.

É necessário por isso voltar a investir na formação profissional, mas fazê-lo de forma ponderada. Isto é, a formação deve ser a adequada às funções atuais e futuras de cada trabalhador, de modo a que este seja cada vez mais produtivo e se encontre motivado. Não se deve por isso promover formação só para cumprir horas, mas sim promover formação que traga valor acrescentado aos SASUM aos seus trabalhadores. Considera-se como positivo o investimento na formação, conforme indicado nos quadros 27 a 30.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### **Propostas finais:**

Como propostas finais para a execução de um futuro Balanço Social, a CT considera que os pontos atrás referidos deveriam ter um carácter mais esclarecedor no que concerne à explicação de medidas a adotar ou adotadas para melhor se entender o que vai alterando ano após ano nos SASUM, e a razão pela qual acontece, não se limitando a ser um mero relatório estatístico. Nesse sentido, o Balanço Social dos SASUM iriam ao encontro dos pressupostos emanados pelo Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos de gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visem a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a empresa e a melhoria da sua própria vida. Nesse sentido, e como sugestão, seria importante que o próximo Balanço Social, pudesse apresentar informação sobre novos fatores de risco — por exemplo, violência no local de trabalho, afeções músculo-esqueléticas e as consequências relacionadas com o stress psicológico.

Consideramos que o levantamento feito não permite compreender que tipo de acompanhamento e iniciativas foram tomadas pelos SASUM para cumprir a sua missão e objetivos e para melhorar as condições de trabalho, de segurança e a qualidade de vida no local de trabalho dos seus trabalhadores.

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

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).

Cumprimentos,

João Monteiro

Secretário Coordenador da CT-UMinho