



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### **Parecer sobre o Balanço Social de 2025 dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho (SASUM)**

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

Os decretos-lei 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 dos 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, por meio do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e, em 1996, tornou-se obrigatório para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, por meio do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

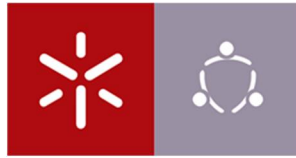
Segundo o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96, o Balanço Social deve ser elaborado de modo a incentivar e garantir a efetiva participação dos trabalhadores de cada serviço ou organismo.

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 23 de março de 2026, 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 Comissão se pronunciasse acerca do Balanço Social de 2025. A elaboração deste parecer baseia-se na análise do conteúdo do Balanço Social de 2024. Procurou-se perceber a visão da Administradora dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho (SASUM) revelada pelo Balanço Social, e identificar aspetos que mereçam atenção especial.

Tratando-se de uma análise de um período passado (2025), a análise e o parecer resultantes não deixam de considerar 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 (2026).



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### **3. Metodologia**

No presente parecer, optou-se por realizar uma análise dos principais mapas do Balanço Social de 2025. Para o efeito, utilizou-se, neste parecer, a mesma divisão em capítulos que consta do Balanço Social.

Neste parecer, já foi possível comparar os Balanços Sociais de anos transatos (2023 e 2024). 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**

Após a análise do referido documento pelos membros da CT-UMinho, vimos, por este meio, apresentar as conclusões da nossa reflexão.

A estrutura deste documento irá compreender, em primeiro lugar, o elenco das constatações que pudemos verificar pela análise efetuada, considerando os aspetos negativos e positivos, relacionando-os com o conteúdo de cada Quadro resumo constante do documento e, finalmente, algumas considerações em forma de sugestão para atuação futura.

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

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

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

#### **Capítulo 1 - Recursos Humanos**

##### **Número de trabalhadores em exercício de funções**

A primeira constatação relativamente a esta área prende-se à inversão da tendência de diminuição contínua do número de profissionais que exercem funções nos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho (SASUM).

Com efeito, em 2024, este serviço contava com um total de 221 colaboradores. Já no final do ano de 2025, verificou-se um aumento para 227 colaboradores em exercício de funções, o que representa um acréscimo de 6 profissionais.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Este crescimento terá, naturalmente, tido impacto no desempenho global dos SASUM, contribuindo potencialmente para o reforço da capacidade de resposta dos serviços, para a melhoria da qualidade do apoio prestado e para maior eficiência operacional. Verificamos que a tendência de decréscimo do número de trabalhadores observada nos SASUM desde 2023 foi interrompida, o que interpretamos como um sinal positivo.

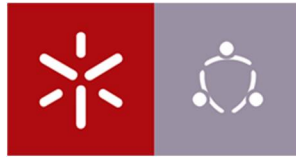
### **Faixa Etária**

É preocupante o estado de envelhecimento registado na classe dos Assistentes Operacionais, Operários e Auxiliares, 181 trabalhadores (79,73%), tem idade igual ou superior a 45 anos de idade. O envelhecimento dos trabalhadores é um problema transversal a toda a função pública. Estes dados encontram-se em sintonia com a Administração Pública portuguesa. Em 30 de junho de 2025, 66,6% dos trabalhadores das administrações públicas situavam-se na faixa etária dos 45 anos e mais (fonte: Boletim estatístico do emprego público, n.º 29; DGAEP, 2025). O envelhecimento dos trabalhadores, associado à não abertura de concursos para recrutamento e, em muitos casos, à dificuldade em atrair candidatos quando esses concursos abrem, leva a uma situação de que é difícil sair a menos que algo mude – há poucos funcionários, os que há acabam por ficar sobrecarregados, e, por serem mais velhos acabam por ser também mais propensos a problemas de saúde, o que leva a mais situações de baixa médica, mais sobrecarga para quem fica, será difícil inverter a situação. Pelo que se continua a chamar a atenção para a relevância de recuperar o movimento de rejuvenescimento, uma vez que muitos dos que integram os escalões etários mais altos estarão prestes a abandonar os SASUM (por aposentação).

A quebra de Assistentes Operacionais, Operários e Auxiliares causada por aposentações, será a curto prazo muito elevada. Recomendava-se expressamente que se procedesse, a uma análise profunda destes dados. Não sendo feita esta análise e não havendo demonstração de grande interesse da gestão em resolver esta situação, o que verificamos, se se tiver um olhar comparativo de ano para ano, é que o envelhecimento dos trabalhadores destas classes é avassalador.

### **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.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Globalmente, o nível de tecnicidade do emprego nas administrações públicas é elevado, em 30 de junho de 2025, mais de metade (56,4%) dos 760928 trabalhadores das administrações públicas (AP) detinham habilitações ao nível do ensino superior, enquanto 27,6% detinham o ensino secundário e 16% apenas o ensino básico. (fonte: Boletim estatístico do emprego público, n.º 29; DGAEP, 2025)

Relativamente ao universo de trabalhadores dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho (SASUM), verifica-se que uma parte significativa dos colaboradores continua a apresentar níveis de escolaridade mais baixos, situando-se cerca de 39% entre os 6 anos de escolaridade e o 11.º ano. Importa, contudo, destacar que estes valores representam uma melhoria face a 2024, ano em que a percentagem de trabalhadores com baixos níveis de escolaridade era mais elevada (43%). Esta evolução traduz uma tendência positiva, ainda que gradual, no sentido do aumento das qualificações académicas dos trabalhadores. Não obstante este progresso, considera-se que a predominância de níveis de escolaridade mais baixos poderá constituir um fator limitador, sendo desejável o reforço do nível académico destes profissionais, na medida em que tal poderá contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Importa, contudo, enquadrar esta situação no facto de, historicamente, estes níveis de escolaridade não terem sido exigidos para o exercício destas funções. Acresce, ainda, que subsistem dificuldades no acesso destes trabalhadores a categorias profissionais superiores, o que poderá condicionar o seu percurso de valorização e progressão profissional.

### **Mudança da situação dos trabalhadores**

Da análise efetuada, verifica-se que, de um total de 96 situações registadas, todas resultaram exclusivamente de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório. Salienta-se, negativamente, a ausência de quaisquer progressões decorrentes de opções gestionárias ou de promoções, uma realidade que se tem vindo a verificar de forma contínua ao longo dos últimos anos. Esta situação evidencia a inexistência de mecanismos efetivos de valorização profissional, além das progressões legalmente previstas, o que limita o reconhecimento do mérito, o incentivo ao desempenho e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

Neste contexto, considera-se fundamental alertar para a necessidade de, no próximo ano, reforçar substancialmente a verba destinada à opção gestionária. Este reforço deverá permitir abranger a totalidade dos trabalhadores dos Serviços de Ação Social da Universidade do Minho (SASUM), assegurando um reconhecimento mais justo do seu



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

contributo, do seu empenho e do papel essencial que desempenham na prossecução da missão destes serviços.

A adoção destas medidas revela-se, assim, essencial para promover uma progressão mais equilibrada, justa e motivadora, contribuindo para o reforço da valorização dos trabalhadores e, conseqüentemente, para a melhoria do desempenho global dos serviços.

### **Capítulo 2 - Remunerações e encargos**

#### **Horas de trabalho extraordinário**

Verifica-se uma diminuição no último ano do número de horas de trabalho extraordinário realizadas. Tal como em anos anteriores, a distribuição da sua atribuição não é equitativa, uma vez que é mais incidente nas carreiras de Assistente Operacional, Operário, Auxiliar. Sendo de realçar o ainda elevado número de horas extraordinárias realizadas pelos trabalhadores da carreira de Técnico Superior.

No ano de 2025, verifica-se, de um modo geral, uma tendência de diminuição do recurso ao trabalho extraordinário, o que está em concordância com o que se passa na Administração Pública, em comparação com anos anteriores. Esta evolução enquadra-se nas orientações de contenção e racionalização da despesa pública, que têm vindo a ser promovidas, limitando o recurso sistemático a horas extraordinárias como instrumento de gestão corrente.

O trabalho extraordinário mantém-se presente em diversos serviços, evidenciando ainda um nível significativo de utilização, muitas vezes associado a constrangimentos estruturais, nomeadamente à insuficiência de recursos humanos e à dificuldade em assegurar a plena cobertura das necessidades dos serviços.

Esta realidade reflete, em grande medida, os desafios persistentes dos SASUM ao nível da gestão de efetivos, bem como a necessidade de assegurar a continuidade e qualidade dos serviços prestados, muitas vezes com recursos humanos limitados.

Assim, apesar da tendência de redução observada em 2025, o trabalho extraordinário continua a desempenhar um papel relevante na resposta às necessidades operacionais dos serviços, evidenciando a importância de medidas estruturais que promovam o reforço dos quadros de pessoal e uma gestão mais equilibrada dos recursos disponíveis.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### **Ausências ao trabalho**

Verifica-se, no período em análise, um aumento global das ausências ao trabalho entre 2024 e 2025 na ordem dos 14%. Este acréscimo resulta, em particular, do aumento de cerca de 15% das ausências por motivo de doença, sendo este fenómeno mais expressivo no grupo dos Assistentes Operacionais, Operários e Auxiliares. Importa, destacar a diminuição significativa das ausências associadas a acidente em serviço ou doença profissional, que registaram uma redução na ordem dos 46%, o que constitui uma evolução positiva neste domínio. O motivo de ausência predominante em 2025, tal como nos anos anteriores, foi o da doença. Este facto assume particular relevância, atendendo ao seu peso significativo no total das ausências registadas. Face ao exposto, considera-se que o elevado número de ausências por motivo de doença merece uma análise mais aprofundada por parte dos Serviços de Ação Social da

Universidade do Minho (SASUM), de modo a identificar possíveis causas subjacentes e a definir medidas que possam contribuir para a redução deste indicador e para a promoção do bem-estar e da saúde dos trabalhadores.

### **Remunerações**

Os aspetos que mais nos preocupam estão espelhados no Quadro 17 (Estrutura remuneratória, por género), no Quadro 18 (Total de encargos anuais com pessoal).

- a) No quadro 17, constata-se a existência de uma força laboral com posições remuneratórias relativamente baixas. Considerando o atual salário mínimo, verifica-se que 109 dos 227 trabalhadores se encontram na faixa salarial entre 501€ e 1000€, o que corresponde a cerca de 48% do total de trabalhadores. Ainda que esta análise não integre o âmbito do Balanço Social, seria pertinente estabelecer uma relação entre as remunerações auferidas e variáveis como a antiguidade, o regime de horário praticado e o cargo efetivamente ocupado na estrutura hierárquica dos SASUM. Adicionalmente, revestiria interesse a apresentação dos encargos mensais agregados por Departamento/Unidade dos SASUM, permitindo uma leitura mais detalhada e segmentada da distribuição dos custos com pessoal.
- b) No quadro 18, seria importante explicar porque não houve encargos com prémios de desempenho, situação já identificada no Parecer Elaborado pela CT-UMinho sobre o Balanço Social dos SASUM do ano de 2024.

### **Capítulo 3 - Segurança e Saúde no Trabalho**

Ocorreram no ano em análise 20 acidentes de trabalho, no local de trabalho, o que significa uma diminuição em relação a ano de 2024, onde se registaram 24 acidentes.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Dos 20 acidentes de trabalho registados, 10 resultaram em períodos de ausência superiores a 30 dias e 12 provocaram afastamentos entre 4 e 30 dias, totalizando 411 dias de ausências ao trabalho. Estes números sugerem a ocorrência de acidentes com um grau considerável de gravidade. Não nos é fornecida a indicação sobre os motivos dos casos de incapacidade temporária ou absoluta, que também registaram uma diminuição 11 casos, em relação ao não de 2024, é importante perceber se os casos de incapacidade absoluta estão diretamente relacionados com os acidentes de trabalho identificados no quadro 19.

Não obstante a melhoria verificada, o número de acidentes graves mantém-se relevante, continuando a evidenciar a exposição dos trabalhadores a situações de risco significativo e a necessidade de consolidação das medidas de prevenção. Deve ser reconhecida a evolução positiva registada, recomendando-se a continuidade e reforço das medidas de prevenção e controlo implementadas, bem como a monitorização sistemática dos fatores de risco, de forma a assegurar uma tendência sustentada de redução da sinistralidade grave.

As questões relacionadas com a segurança/eficiência dos equipamentos utilizados nos SASUM, mais concretamente os equipamentos utilizados para a confeção da alimentação nas cantinas/refeitórios, devem merecer especial atenção dadas as condições de utilização e a idade destes equipamentos, que os tornaram em alguns caso obsoletos.

No domínio ergonómico, verifica-se a ausência de informação estruturada que permita avaliar o impacto das condições de trabalho na saúde dos trabalhadores, nomeadamente no que se refere a doenças profissionais e incapacidades associadas. Esta lacuna impede uma análise objetiva do risco ergonómico, num contexto em que, de acordo com dados nacionais divulgados pela Direção-Geral da Saúde, as patologias músculo-esqueléticas continuam a representar uma das principais causas de doença profissional. Recomenda-se a integração desta informação em futuros Balanços Sociais, de forma a suportar a tomada de decisão. Integrar, em futuros Balanços Sociais, indicadores relativos a doenças profissionais e respetivas incapacidades, bem como promover avaliações ergonómicas regulares e medidas preventivas adequadas.

### **Vigilância do ambiente laboral e formação**

A realização de 12 intervenções pelas Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho ao longo do ano evidencia um aumento significativo da sua atividade, num contexto de crescimento do universo de trabalhadores. Ainda assim, a manutenção deste nível de acompanhamento poderá revelar-se insuficiente face à dimensão e complexidade da organização.

Este nível de intervenção poderá limitar a monitorização efetiva das condições reais de trabalho e, conseqüentemente, reduzir a capacidade de identificação atempada de



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

riscos, especialmente considerando a natureza dos equipamentos utilizados e as exigências físicas associadas a um conjunto significativo de funções nos SASUM.

Recomenda-se, assim, o reforço da periodicidade das visitas e intervenções da Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, ajustando-as à dimensão e complexidade da organização, bem como ao número de trabalhadores, de modo a assegurar uma supervisão mais eficaz e contínua das condições de segurança e saúde no trabalho.

Foram realizadas 14 ações de formação abrangendo 147 trabalhadores, o que significa um aumento de mais de 100% neste parâmetro. A informação recolhida não permite elaborar uma avaliação correta acerca da formação, uma vez que não permite fazer a avaliação em termos de horas efetivas de formação/colaborador individual a fim de se verificar, por um lado, se as horas exigidas por lei são cumpridas e, por outro, se a distribuição de recursos com a formação é realizada de modo equilibrado.

### **Capítulo 4 - Formação profissional**

No que respeita à Formação Profissional, é de louvar o esforço continuado da oferta formativa disponibilizada pelos SASUM aos seus trabalhadores.

Relativamente a este item, verifica-se um grande acréscimo no número de participações em ações de formação (internas e externas), que passaram de 830, no ano de 2024, para 1023 no ano de 2025, o que significa um contante esforço dos SASUM na manutenção de uma elevada participações em ações de formação. Quanto à formação interna, o número de participações já se aproxima da formação externa.

Esta participação dos trabalhadores nas ações de formação, principalmente do grupo dos assistentes técnicos, técnicos de nível intermédio, pessoal administrativo e dos assistentes operacionais, operários, auxiliares, com um total de 338 participações, é relevante, o que significa um aumento das participações, comparativamente ao ano de 2024, em que se registaram 219 participações.

Tal como referido no parecer do ano de 2024, a CT-UMinho entende que os SASUM devem, reforçar a capacidade de organização interna de ações de formação e continuar com o incentivo e desenvolvimento da oferta formativa dos SASUM. 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 e aos seus trabalhadores. Considera-se como positivo o investimento na formação, conforme indicado nos quadros 27 a 30.

Devem também os SASUM desenvolver esforços no sentido de permitir a todos os colaboradores o cumprimento do direito e dever de formação profissional.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

### **Capítulo 5 – Relações profissionais profissional**

O número de trabalhadores sindicalizados entre os anos de 2024 e 2025 diminuiu, passando de 18 para 13 (menos 28%) dos trabalhadores em exercício de funções a 31 de dezembro.

Recorde-se que a lei (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas) prevê, expressamente, a existência de duas estruturas de representação dos trabalhadores do setor público: as comissões de trabalhadores e as associações sindicais. Na UMinho já existe uma Comissão de Trabalhadores (CT-UMinho) que representa a totalidade destes, independentemente da sua filiação sindical, ou não. Da CT-UMinho faz parte 2 trabalhadores dos SASUM, um como membro efetivo e outro como membro suplente.

### **Disciplina**

No ano de 2025 não foi instaurado qualquer processo disciplinar, não tendo transitado nenhum do ano de 2023. Visto que não se registou a transição ou a instauração de procedimentos disciplinares, durante o ano em questão, também não foi aplicada qualquer pena disciplinar.

### **Capítulo 6 Propostas finais**

Neste enquadramento, o Balanço Social dos SASUM deverá alinhar-se de forma mais evidente com os princípios estabelecidos no Decreto-Lei n.º 190/96, destacando não apenas a caracterização quantitativa, mas também a identificação de pontos fortes e fracos da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação orientados para a realização pessoal dos trabalhadores, o reforço da sua identificação com a instituição e a melhoria das suas condições de vida.

Adicionalmente, considera-se relevante que futuros Balanços Sociais passem a integrar informação relativa a novos e emergentes fatores de risco, designadamente a violência no local de trabalho, as afeções músculo-esqueléticas e os impactos associados ao stress psicológico, permitindo uma análise mais abrangente e atualizada das condições de trabalho e dos desafios em matéria de segurança e saúde ocupacional. Consideramos que o levantamento feito não permite compreender que tipo de acompanhamento e iniciativas foram tomados pelos SASUM para cumprir a sua missão



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO  
e objetivos e para melhorar as condições de trabalho, de segurança e a qualidade de vida no local de trabalho dos seus trabalhadores.

Sugerimos ainda que se coloquem aos órgãos competentes da UMinho/SASUM as seguintes questões:

- a) Evidenciar as necessidades de pessoal, nomeadamente no que diz respeito à natural substituição das gerações mais velhas.
- b) Estimular e apoiar as iniciativas para progressão académica dos colaboradores dos SASUM nomeadamente na obtenção de graus académicos superiores e na obtenção do nível de 12º ano para o universo dos restantes nomeadamente na categoria dos Assistentes técnico.
- c) Considerar a possibilidade a médio/longo prazo do alargamento do número de colaboradores portadores de deficiência uma vez o seu número ser ainda relativamente discreto (< 2%).
- d) Analisar as situações de ausência ao trabalho de modo a que possam ser verificadas com maior rigor, tendo por objetivo, se possível, diminuir o seu peso.

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

Salientamos que o Relatório do Balanço Social de 2025, anexo ao documento principal, permite a análise dos números considerando objetivos, expectativas, condicionantes e resultados.

Cumprimentos,

António Gaspar Lopes Cunha

Secretário Coordenador da CT-UMinho