



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Comissão de trabalhadores

Parecer sobre o Balanço Social de 2015 da Universidade de Aveiro

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'JAN', 'JPP', 'R.J.', and a large circular signature.]



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Elementos da Comissão de Trabalhadores

Alexandra Sílvia Vieira do Vale Romana Martins, Tecn. Super., DMAC

Andreia Sara da Silva Rocha, Assist. Conv., ESSUA

António Manuel da Silva Vieira, Espec. Inform., sTIC

Filipe José Alves de Oliveira, Eq. Inv. Princ., DMAC

Inês Maria Henriques Guedes de Oliveira, Prof. Auxiliar, DeCA

João Carlos Lopes Batista, Prof. Adjunt., ISCA-UA

Jorge Aurélio Vaz Portugal de Sousa, Coord. Tecn., DeCA

Maria Helena Barbas Direito, Coord. Tecn., sGRHF

Maria João Machado Pires da Rosa, Prof. Auxiliar, DEGEI

Secretariado Executivo

Alexandra Sílvia Vieira do Vale Romana Martins, Tecn. Super., DMAC

António Manuel da Silva Vieira, Espec. Inform., sTIC

Jorge Aurélio Vaz Portugal de Sousa, Coord. Tecn., DeCA

Elementos da Comissão de Trabalhadores Relatores do Presente Parecer

Andreia Sara da Silva Rocha

António Manuel da Silva Vieira

Inês Maria Henriques Guedes de Oliveira

João Carlos Lopes Batista

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 UA de excelência, através da gestão e valorização dos seus

Handwritten signatures in blue ink, including names like J. Pires, A. Rocha, and others, along with a date '2011'.



2010
Aveiro
JAN
Raj
[Signature]

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Recursos Humanos, com particular atenção aos mecanismos de humanização das relações laborais.

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 29 de março de 2015, 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 Universidade de Aveiro, que a mesma se pronunciasse acerca do Balanço Social de 2015.

Metodologia

No presente parecer optou-se por fazer uma análise dos principais mapas constantes do Balanço Social de 2015. Para o efeito utilizou-se neste parecer a mesma divisão por capítulos que consta do Balanço Social.

Nenhuma análise poderá ser devidamente realizada sem a comparação não só dos resultados de um dado momento, mas também a evolução ocorrida.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Neste parecer tentou-se comparar o Balanço Social de 2015 com o de 2014. Também se utilizou a informação constante no relatório do Balanço Social 2015 produzido pelos SGRHF, com especial destaque na informação sobre os dados referentes aos anos anteriores.

Sempre que possível, foi utilizado o Boletim estatístico do emprego público n.º 13, da DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público de Outubro de 2015 para melhor apreciação da realidade da Universidade de Aveiro com a Administração Pública portuguesa.

Cumpre, pois, emitir o seguinte Parecer.

Conteúdo

Capítulo 1 – Recursos humanos da Universidade de Aveiro	5
Capítulo 2 - Remunerações e encargos.....	7
Capítulo 3 – Segurança, higiene e saúde no trabalho.....	7
Capítulo 4 – Formação profissional	7
Capítulo 5 – Relações profissionais.....	8
Capitulo 6 - Apreciação global e propostas finais.....	8

2016

Kare
530
Rui



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Capítulo 1 – Recursos humanos da Universidade de Aveiro

Número de trabalhadores em exercício de funções

Verifica-se uma tendência para uma diminuição constante do número de trabalhadores a exercer funções na Universidade de Aveiro.

Desde 2010 a Universidade de Aveiro já perdeu 173 trabalhadores. Este decréscimo de trabalhadores ao longo dos cinco anos terá tido, certamente, um impacto ao nível do desempenho global da Universidade de Aveiro e em particular das equipas onde as saídas foram mais acentuadas.

Embora se considere positiva a existência de um quadro com os trabalhadores por unidade orgânica/serviço na análise dos SGRHF, deveria existir informação sobre os anos anteriores que permitisse comparar a variação dos trabalhadores ao longo dos últimos 5 anos de modo a ser possível analisar o referido no ponto anterior.

Sendo positiva a diminuição de 2014 para 2015 do número de trabalhadores sem contrato estável, consideramos elevada a existência de mais de 25% dos trabalhadores nesta situação.

Género

A proporção de trabalhadores do sexo feminino em 2015 mantém-se idêntica à de 2014.

Esta proporção também segue a tendência da Administração Pública portuguesa, embora com uma percentagem ligeiramente inferior (fonte: Boletim estatístico do emprego público n.º 13; DGAEP, outubro de 2015).

Estrutura etária

Relativamente à idade média por escalão etário, verifica-se que em 2015 a mesma se situa nos 46,9 anos e que aumentou ligeiramente desde 2014. Estes valores estão em consonância com os da Administração Pública portuguesa inferior (fonte: Boletim estatístico do emprego público n.º 13; DGAEP, outubro de 2015).

No entanto é preocupante que a taxa de emprego jovem, efetivos com menos de 25 anos, em 2015 tenha uma percentagem baixa e igual à de 2014 (0,2%).

É igualmente preocupante que a taxa de envelhecimento, efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, no ano de 2015 se situe nos 22,4%, tendo

Handwritten notes in blue ink on the right margin, including the date "2015" and several illegible signatures and initials.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

aumentado 3 pontos percentuais em relação a 2014 e 3,8 pontos em relação a 2011. Se projetarmos esta tendência de aumento acelerado para daqui a mais 4 anos, teremos uma taxa de envelhecimento de quase 40%. No caso específico dos trabalhadores com vínculo de Docente, a situação é ainda mais alarmante pois a projeção indicia que daqui a 4 anos 60% dos docentes terão mais de 55 anos.

Escolaridade

Quanto à escolaridade dos trabalhadores, temos de considerar que só com quadros altamente qualificados se consegue cumprir a missão da Universidade de Aveiro, ou seja, criar conhecimento, expandir o acesso ao saber em benefício das pessoas e da sociedade, através da investigação, do ensino e da cooperação. Os 82% de trabalhadores com nível de escolaridade superior, poderão ser considerados elevados quando comparados com 23,7% na população ativa total, ou com os 50,7% na administração local, mas estão dentro dos valores do Ministério da Ciência e Tecnologia (74,1%) (fonte: Boletim estatístico do emprego público n.º 13; DGAEP, outubro de 2015).

Considera-se como positivo o elevado nível de escolaridade, mas lembra-se que o mesmo deve ser sempre adequado às funções que se pretende que o trabalhador execute de modo a manter a sua alta motivação e produtividade.

Ausências ao trabalho

Verificou-se um decréscimo de absentismo, ou seja, menos 7,5% de ausências que no ano de 2014.

As faltas por doença mantêm-se como principal motivo de ausência, tendo diminuído cerca de 13,3% face a 2014. A alteração legal, em 2013, dos efeitos no vencimento, deste tipo de falta, poderá estar na origem desta diminuição. Temos a informação que alguns trabalhadores da UA, para não serem penalizados nos seus vencimentos, ou vêm trabalhar mesmo doentes ou pedem dias de férias. Questões orçamentais levam os trabalhadores a esforços mais acentuados no combate a este tipo de ausência, muitas vezes com prejuízo para a sua saúde e para a execução das suas funções e das de outros colegas. Assim, recomendamos a utilização do “bom senso” na análise destas situações pelos responsáveis pelas diversas unidades orgânicas e serviços no sentido de se encontrarem formas alternativas de justificar estas ausências, de modo a que uma medida legislativa que pretendia terminar com as falsas ausências não

Handwritten notes in blue ink on the right margin, including initials and a large signature.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

seja transformada num problema de saúde pública com prejuízo para o desempenho dos serviços.

Capítulo 2 - Remunerações e encargos

Remunerações

Não se verificaram alterações de maior na estrutura remuneratória da Universidade de Aveiro face ao ano anterior, o que indicia uma perda real do poder de compra dos trabalhadores.

O prolongamento desta situação, aliado ao congelamento das progressões na carreira terá certamente impacto ao nível da motivação dos trabalhadores.

Capítulo 3 – Segurança, higiene e saúde no trabalho

Acidentes em serviço e doenças profissionais

Temos muitas dúvidas sobre se, o número de acidentes em serviço e de doenças profissionais registados, corresponde à realidade da Universidade de Aveiro.

Estes números são, na nossa opinião, justificados pela inexistência de uma comissão de segurança e saúde no trabalho. Esta comissão está atualmente prevista na lei e deverá trabalhar não só em termos preventivos, mas também na promoção da formação sobre os direitos e sobre as normas de segurança que devem ser cumpridas pelos trabalhadores.

Atividades de medicina no trabalho

Consideramos grave o fato de o número de exames médicos ter diminuído significativamente em relação a 2014, pelo que gostaríamos que fosse disponibilizada mais informação que possa justificar esta redução.

Capítulo 4 – Formação profissional

Handwritten notes in blue ink on the right margin, including the word "trabalhadores" and other illegible scribbles.



Handwritten notes in blue ink:
ma
Noi
JPR
M
Roi
(A large blue scribble below the notes)

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Constata-se um claro desinvestimento na formação profissional 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 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 à Universidade de Aveiro.

Capítulo 5 – Relações profissionais

Relações coletivas de trabalho

Deve ser promovido o diálogo e a colaboração com as organizações representativas dos trabalhadores.

Capitulo 6 - Apreciação global e propostas finais

Da análise feita ao documento Balanço Social, a Comissão de Trabalhadores da Universidade de Aveiro dá parecer favorável ao Balanço Social referente ao ano de 2015, pois o mesmo, é não só uma boa prática de gestão, como referido anteriormente, mas também se constitui como um documento capaz de proporcionar informação atual, válida e relevante sobre a situação social que caracterizou em 2015 a Universidade de Aveiro.

Apreciação global

Sendo o documento essencialmente estatístico, seria desejável que o relatório produzido pelos SGHRF fosse mais detalhado em alguns pontos, apresentando explicações, justificações ou dúvidas que completassem a frieza dos números.

A Comissão de Trabalhadores entende que a Universidade de Aveiro deve ter o seu plano anual de formação com base no levantamento de necessidades de formação, em articulação com as suas prioridades, funções essenciais e objetivos estratégicos e operacionais. No entanto, não deve deixar de tentar cumprir os princípios que regem a formação profissional na Administração



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Pública (Decreto-Lei n.º 50/98 de 11 de março), nomeadamente os princípios da universalidade e da multidisciplinaridade. Deve também desenvolver esforços no sentido de permitir a todos os trabalhadores o cumprimento do direito e dever de formação profissional. Considerando a capacidade instalada, a escassez de recursos para a formação profissional e a possibilidade de aproveitar a oferta formativa para dar formação aos trabalhadores sugerimos que a formação interna seja articulada com a oferta formativa.

A Comissão de Trabalhadores entende que a Universidade de Aveiro deveria equacionar a implementação de um serviço interno de segurança, higiene e saúde no trabalho. A não realização dos exames de cessação de funções poderá estar relacionada com o facto de os trabalhadores estarem pouco sensibilizados para o tipo de riscos ocupacionais a que estão expostos. Propomos que as situações de doença crónica sejam enquadradas pela medicina do trabalho de modo a que possa haver um contributo institucional para o seu controlo, diminuindo os dias de ausência por doença natural e melhorando o bem-estar no local de trabalho. Propomos também que as consultas de medicina no trabalho não sejam um mero elencar das situações relevantes dos exames efetuados, mas sirvam para um acompanhamento médico efetivo do trabalhador.

Deverá ser esclarecida a inconsistência relativa à quantificação dos dias de ausência ao trabalho por acidente de trabalho ou doença profissional reportados no quadro 15 e os valores reportados nos quadros 19 do Balanço Social.

Devemos também reforçar alguns aspetos referidos nos pontos, ao longo da análise feita:

- É positiva a diminuição de trabalhadores sem contrato estável, mas ainda assim preocupante a elevada existência de mais de 25% dos trabalhadores nesta situação.
- É preocupante que a taxa de envelhecimento, efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, no ano de 2015 se situe nos 22,4%, tendo aumentado 3 pontos percentuais em relação a 2014 e 3,8 pontos em relação a 2011. Se projetarmos esta tendência de aumento acelerado para daqui a mais 4 anos, teremos uma taxa de envelhecimento de quase 40%. No caso específico dos trabalhadores com vínculo de Docente, a situação é ainda mais alarmante pois a projeção indicia que daqui a 4 anos 60% dos docentes terão mais de 55 anos. Deveria existir um quadro que nos

Handwritten notes in blue ink on the right margin, including the name 'M. H.' and other illegible signatures and initials.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

permitisse estudar, por departamento, a idade média dos docentes por forma a poderemos perceber qual os mais jovens, os mais envelhecidos.

- Consideramos grave o fato de o número de exames médicos ter diminuído significativamente em relação a 2014, pelo que gostaríamos que fosse disponibilizada mais informação que possa justificar esta redução.

Propostas finais

Como propostas finais para a execução de um futuro Balanço Social, a CT considera que os pontos 8 e 9 do capítulo 1 carecem de um outro tipo de estudo e levantamento de dados:

- (8. Trabalhadores estrangeiros) - Consideramos que na conjuntura atual e no compromisso que a UA deverá estabelecer com a sociedade civil, seria importante perceber que tipo de trabalho tem sido feito em prol da integração de estrangeiros.
- (9. Trabalhadores portadores de deficiência) - O levantamento feito não permite compreender que tipo de acompanhamento a UA oferece, que iniciativas foram tomadas para melhorar a sua integração nos seus postos de trabalho, se as condições físicas e materiais dos locais de trabalho em particular e do espaço da UA em geral estão bem adaptados e representam segurança suficiente para estes mesmos indivíduos.

J. J. Silva
 Helena D. Pereira
 João P. B.
 António L. de Sousa
 Helena Gonçalves
 João P. B.
 Inês P. de A.