



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Comissão de trabalhadores

Parecer sobre o Balanço Social de 2016 da Universidade de Aveiro

Aveiro, abril de 2016



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Elementos da Comissão de Trabalhadores

Alexandra Sílvia Vieira do Vale Romana Martins, Tecn. Super., DEMaC
Andreia Sara da Silva Rocha, Assist. Conv., ESSUA
António Manuel da Silva Vieira, Espec. Inform., sTIC
Filipe José Alves de Oliveira, Eq. Inv. Princ., DEMaC
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., DEMaC
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

António Manuel da Silva Vieira

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



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

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 21 de março de 2017, 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 2016.

Metodologia

No presente parecer optou-se por fazer uma análise dos principais mapas constantes do Balanço Social de 2016. 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.

Neste parecer comparou-se o Balanço Social de 2016 com o de 2015 e de 2014.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Sempre que possível, foi utilizado o Boletim estatístico do emprego público n.º 15, da DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público de Outubro de 2016 para melhor apreciação da realidade da Universidade de Aveiro relativamente à Administração Pública portuguesa.

Cumprе, pois, emitir o seguinte Parecer.

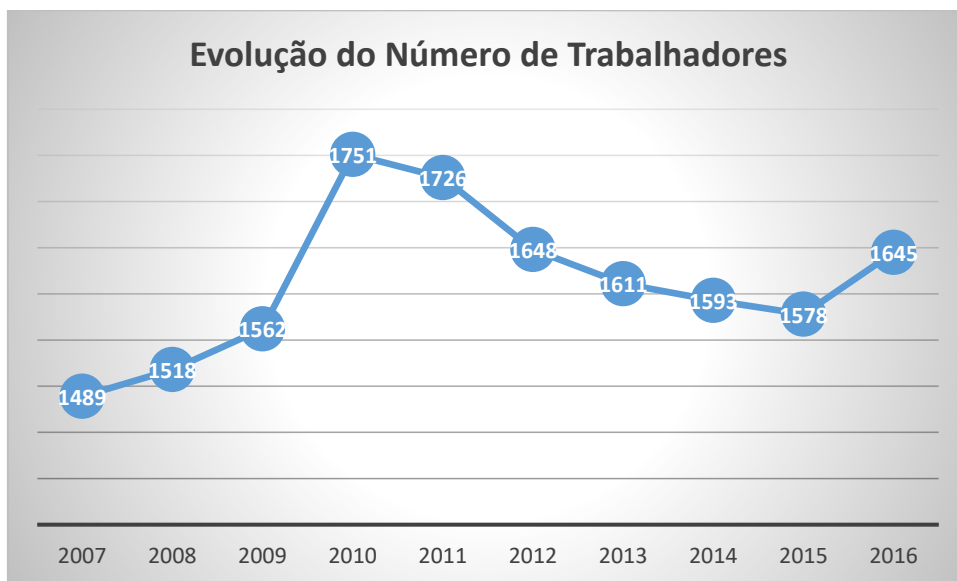
Conteúdo

Capítulo 1 – Recursos humanos da Universidade de Aveiro	5
Capítulo 2 - Remunerações e encargos	8
Capítulo 3 – Segurança, higiene e saúde no trabalho.....	8
Capítulo 4 – Formação profissional	9
Capítulo 5 – Relações profissionais.....	9
Capitulo 6 - Apreciação global e propostas finais.....	9

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

Desde 2010 a Universidade de Aveiro já perdeu 106 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.

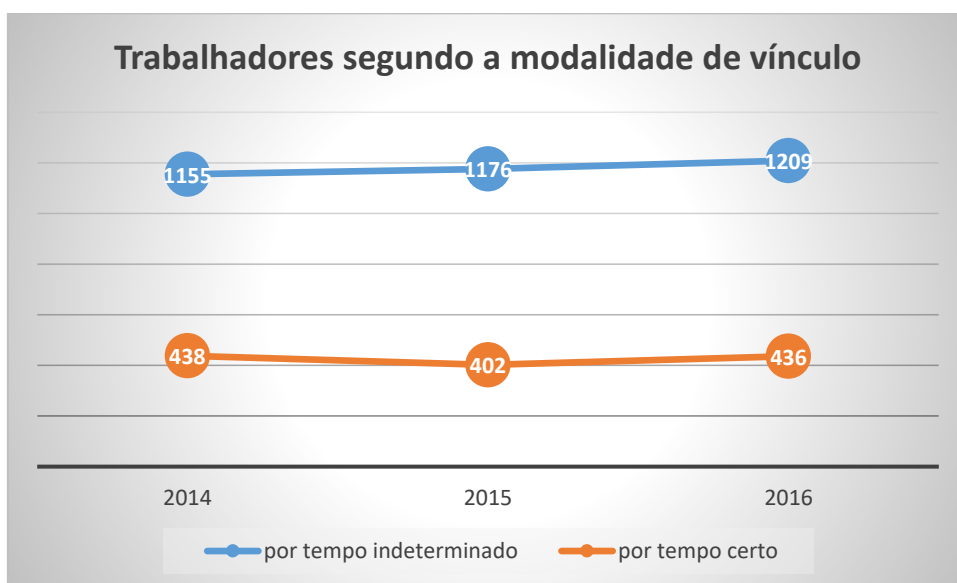
Como referido no nosso parecer sobre o Balanço Social de 2105, deveria existir informação sobre a evolução do número de trabalhadores por unidade orgânica/serviço que permitisse comparar a variação dos trabalhadores ao longo dos últimos 5 anos de modo a ser possível analisar o referido no ponto anterior.

A estabilidade de contrato, em média, piorou, existindo em 2016, 27% dos trabalhadores com contrato não estável (quase mais 2 pontos percentuais que no ano anterior).

No caso específico dos Docentes verifica-se que cerca de 1/3 têm um vínculo precário. Considerando que este tipo de contratos está normalmente associado

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

aos convidados e visitantes e que o estabelecido no Decreto-Lei n.º 205/2009 de 31 de agosto - ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE UNIVERSITÁRIA é que “não podendo o número de professores convidados exceder um terço em cada categoria”, deveria existir informação adicional para permitir verificar esta situação.



Género

A proporção de trabalhadores do sexo feminino em 2016 mantém-se idêntica à de 2015 e de 2014. Esta proporção também segue a tendência dos trabalhadores civis da Administração Pública portuguesa, embora com uma percentagem ligeiramente inferior (fonte: Boletim estatístico do emprego público n.º 15; DGAEP, outubro de 2016).

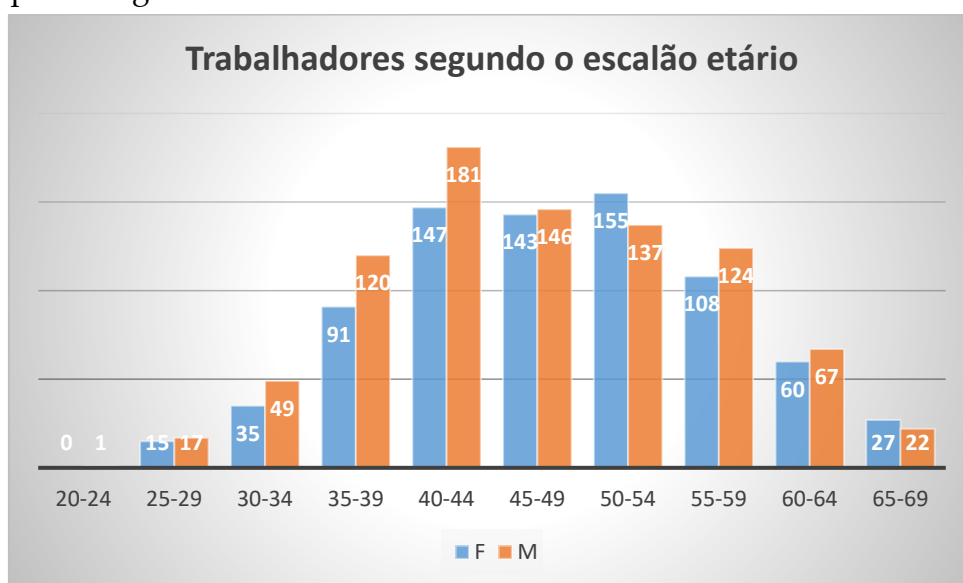
Estrutura etária

Relativamente à idade média por escalão etário, verifica-se que em 2016 a mesma se situa nos 47,6 anos, mantendo a tendência de aumento dos últimos anos. Este valor é já superior, ainda que apenas muito ligeiramente, ao valor da idade média dos trabalhadores civis da Administração Pública portuguesa (47,3) (fonte: Boletim estatístico do emprego público n.º 15; DGAEP, outubro de 2016).

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

No entanto é preocupante que a taxa de emprego jovem, efetivos com menos de 25 anos, tenha diminuído em 2016 em relação a 2015, ficando nos 0,1%.

É igualmente preocupante que a taxa de envelhecimento, efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, no ano de 2016 se situe nos 24,8%, tendo aumentado mais de 2 pontos percentuais em relação a 2014 e 6,2 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%, sendo esta percentagem ainda mais elevada no caso dos Docentes.



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. 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.

Ausências ao trabalho

Em 2016 verificou-se um aumento significativo do absentismo, com um total de 14.598,8 dias de ausência, ou seja, mais 4.432,3 dias do que no ano de 2015. Para



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

este aumento contribui largamente a rubrica outros dos TAGs, não existindo explicação sobre que tipo de ausências são estas.

As faltas por doença mantêm-se como principal motivo de ausência, tendo aumentado face a 2015.

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 um serviço de segurança e saúde no trabalho. Este serviço está atualmente previsto 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

Apesar do número total de exames médicos ter aumentado em relação a 2015, continuamos a considerar importante que seja efetuado um estudo detalhado sobre esta área, pois com os recursos atuais é possível prestar um serviço de maior qualidade.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Capítulo 4 – Formação profissional

Considera-se como positivo o aumento do investimento na formação, embora o número de ações de formação e a sua duração esteja muito abaixo do legalmente 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.

Capítulo 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 2016, 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 social que caracterizou a Universidade de Aveiro em 2016.

Apreciação global

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



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

objetivos estratégicos e operacionais. No entanto, não deve deixar de tentar cumprir os princípios que regem a formação profissional na Administração 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 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 servam para um acompanhamento médico efetivo do trabalhador.

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

- É preocupante o aumento de trabalhadores sem contrato estável (27%).

É preocupante que a índice de envelhecimento, efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, no ano de 2016 se situe nos 24,8%, tendo aumentado 2 pontos percentuais em relação a 2015 e 6,2 pontos em relação a 2011. Se projetarmos esta tendência de aumento acelerado para daqui a mais 4 anos, teremos uma índice de envelhecimento de 40%. Neste âmbito, e sobretudo no que se refere aos docentes, deveria existir um quadro que nos permitisse estudar, por departamento, a idade média dos docentes por forma a podermos perceber quais os mais jovens e os mais envelhecidos. Seria importante perceber quais as estratégias que a UA tem vindo a implementar para inverter esta tendência.