



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

### Comissão de trabalhadores

Parecer sobre o Balanço Social de 2017 da Universidade de Aveiro

Aveiro, agosto de 2018



## 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

Alexandra Sílvia Vieira do Vale Romana Martins

Andreia Sara da Silva Rocha

Maria João Machado Pires da Rosa

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 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 13 de junho de 2018 foi-nos enviado uma cópia do Relatório do Balanço Social e a 15 do mesmo mês foi-nos enviado uma cópia do Balanço Social, ambos a nosso pedido. Nos termos e para os efeitos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 190/96, a Comissão de Trabalhadores, apesar dos prazos estarem ultrapassados, considerou importante a emissão de parecer escrito em relação ao Balanço Social de 2017.

### Metodologia

No presente parecer optou-se por fazer uma análise dos principais mapas constantes do Balanço Social de 2017. 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.

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like João, A. de, and others.*



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Neste parecer comparou-se o Balanço Social de 2017 com o de 2016, 2015 e de 2014.

Sempre que possível, foi utilizado o Boletim estatístico do emprego público n.º 18, da DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público de Junho de 2018 para melhor apreciação da realidade da Universidade de Aveiro relativamente à Administração Pública portuguesa.

Cumpra, pois, emitir o seguinte Parecer.

### Conteúdo

Capítulo 1 – Recursos humanos da Universidade de Aveiro .....	5
Capítulo 2 - Remunerações e encargos .....	11
Capítulo 3 – Segurança, higiene e saúde no trabalho .....	11
Capítulo 4 – Formação profissional .....	12
Capítulo 5 – Relações profissionais .....	12
Capítulo 6 - Apreciação global e propostas finais.....	12



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

### Capítulo 1 – Recursos humanos da Universidade de Aveiro

*Número de trabalhadores em exercício de funções*



Verifica-se a continuação da inversão da tendência de diminuição (2010-2015) do número de trabalhadores a exercer funções na Universidade de Aveiro.

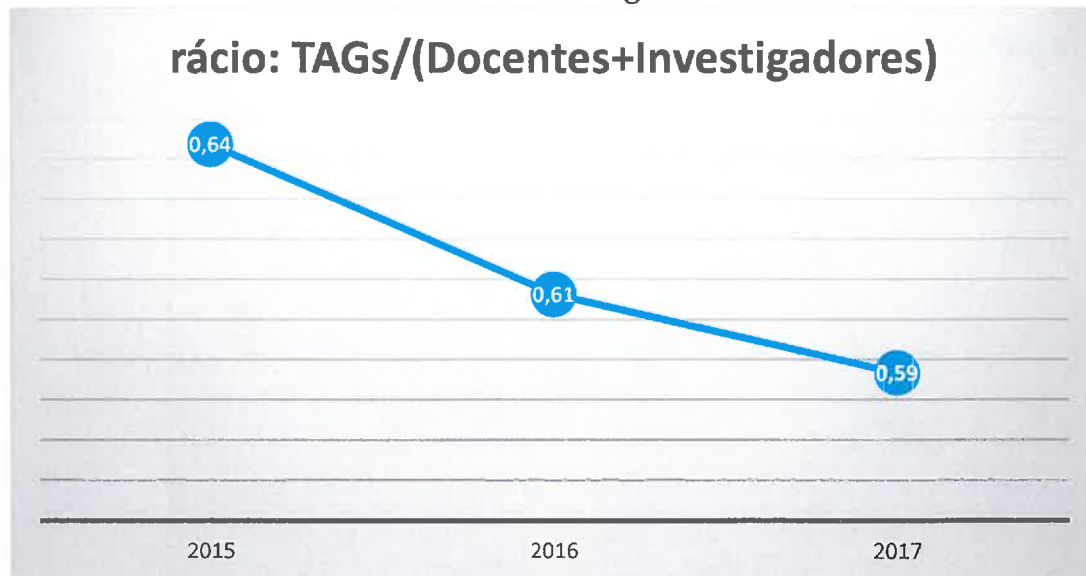


Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a large signature and the number '82'.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

No entanto o aumento do número de trabalhadores não se tem processado de forma proporcional provocando uma diminuição do rácio entre o número de TAGS e o número de Docentes mais Investigadores.



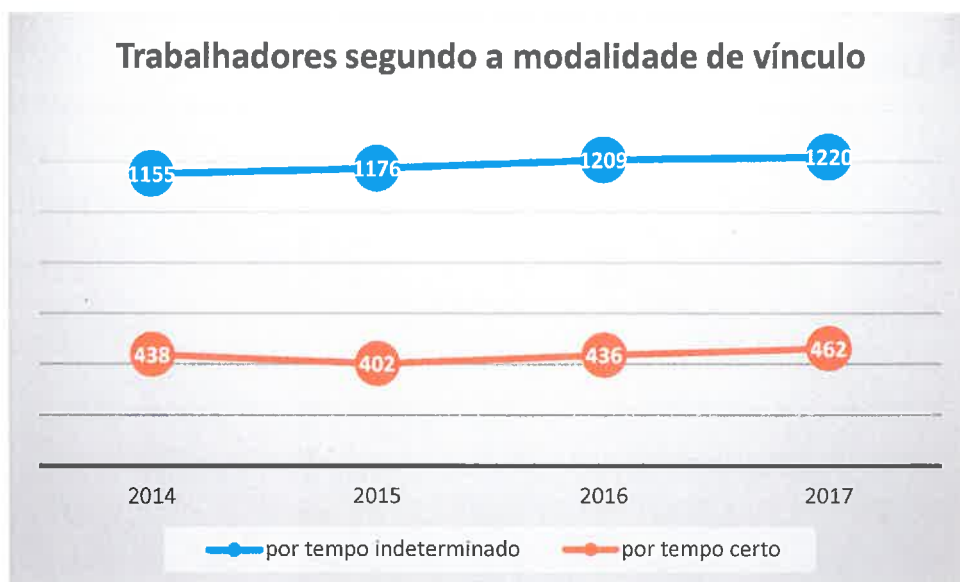
Esta tendência deve ser invertida nos próximos anos pois, caso contrário, pode ter um impacto negativo ao nível do desempenho global da Universidade de Aveiro.

A estabilidade de contrato, em média, piorou, existindo em 2017, 28% dos trabalhadores com contrato não estável, sendo este o valor mais elevado dos últimos quatro anos.

No caso específico dos Docentes verifica-se que mais de 1/3 têm um vínculo precário. Considerando que este tipo de contratos está normalmente associado aos convidados e visitantes e que o estabelecido no artigo 15º, nº4 do Decreto-Lei n.º 205/2009 de 31 de agosto - ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE UNIVERSITÁRIA é que "o número máximo de professores catedráticos, associados e auxiliares convidados e visitantes não pode, em cada instituição de ensino superior, exceder um terço, respectivamente, do número de professores catedráticos, associados e auxiliares de carreira.", deveria existir informação adicional para permitir verificar esta situação. Deveria também existir informação que permitisse verificar o estabelecido no artigo 84º, nº1 do mesmo decreto lei.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO



Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name 'HPP' and a signature.

### Género

A proporção de trabalhadores do sexo feminino em 2017 mantém-se idêntica à de 2016, 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 18; DGAEP, junho de 2018).

### Estrutura etária

Relativamente à idade média por escalão etário, verifica-se que em 2017 a mesma se situa nos 47,9 anos, mantendo a tendência de aumento dos últimos anos. Este valor é idêntico ao valor da idade média dos trabalhadores civis da Administração Pública portuguesa (48,0) mas inferior ao do Ministério da Educação (49,5) (fonte: Boletim estatístico do emprego público n.º 18; DGAEP, junho de 2018).

No entanto é preocupante que a taxa de emprego jovem, efetivos com menos de 25 anos, tenha diminuído em 2017, ou seja, não entrou nenhum trabalhador deste escalão etário e que o número de trabalhadores no escalão seguinte, menos de 30 anos, diminuiu em relação a 2016.



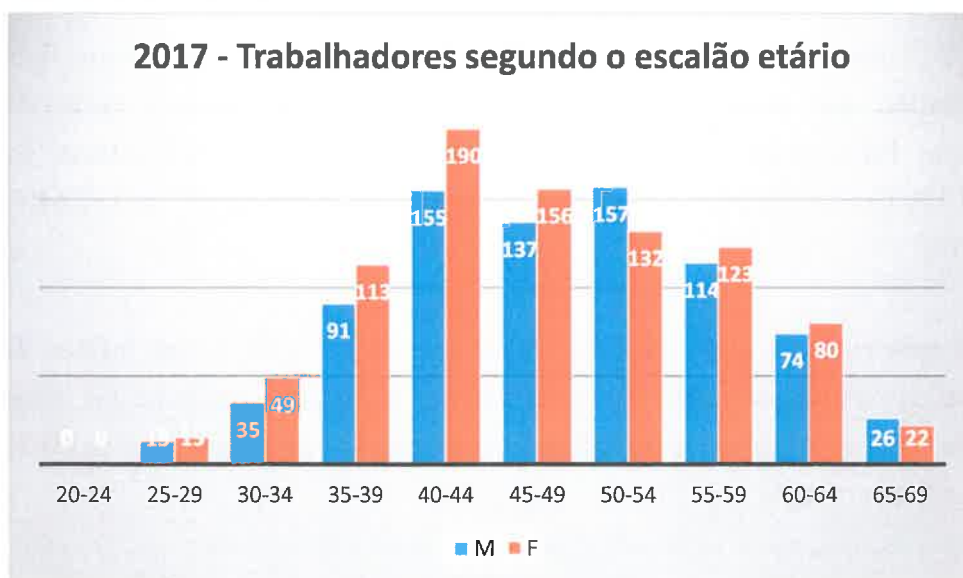
**COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO**

**taxa de envelhecimento**



É igualmente preocupante que a taxa de envelhecimento, efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, no ano de 2017 se situe nos 26,1. 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.

**2017 - Trabalhadores segundo o escalão etário**







## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

### *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.

Também se devem corrigir as situações em que os trabalhadores têm nível de escolaridade superior, estão a exercer funções de acordo com esse nível, mas auferem um ordenado de um nível inferior.

### *Ausências ao trabalho*

Em 2017 verificou-se um aumento do absentismo, com um total de 15.121,5 dias de ausência, ou seja, mais 522,75 dias do que no ano de 2016. Para este aumento contribui largamente a rubrica outros dos TAGs. No relatório do balanço social de 2017 é referido o que foi incluído nesta rubrica<sup>1</sup>, mas não é indicado o peso de cada item. Também consideramos no mínimo estranho que o crédito de horas e de ausências seja considerado como uma ausência quando os mesmos têm de ser compensados no mês da ausência ou no seguinte e em alguns casos duplamente compensados.

As faltas por doença mantêm-se como principal motivo de ausência, tendo aumentado ligeiramente face a 2016.

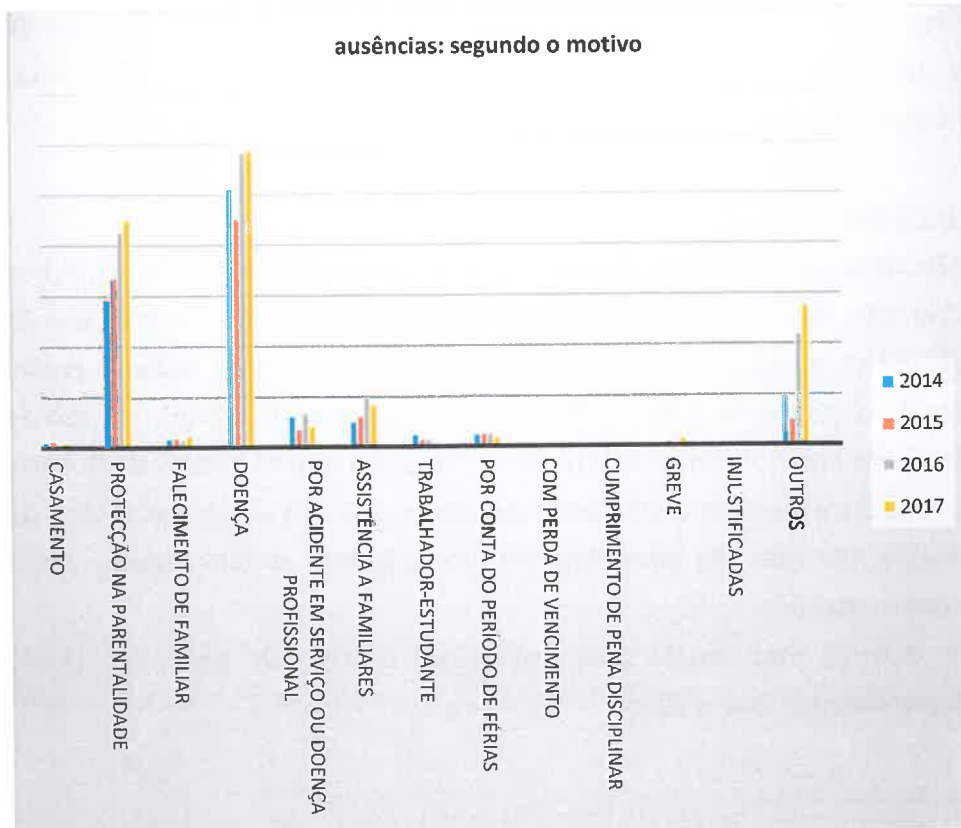
---

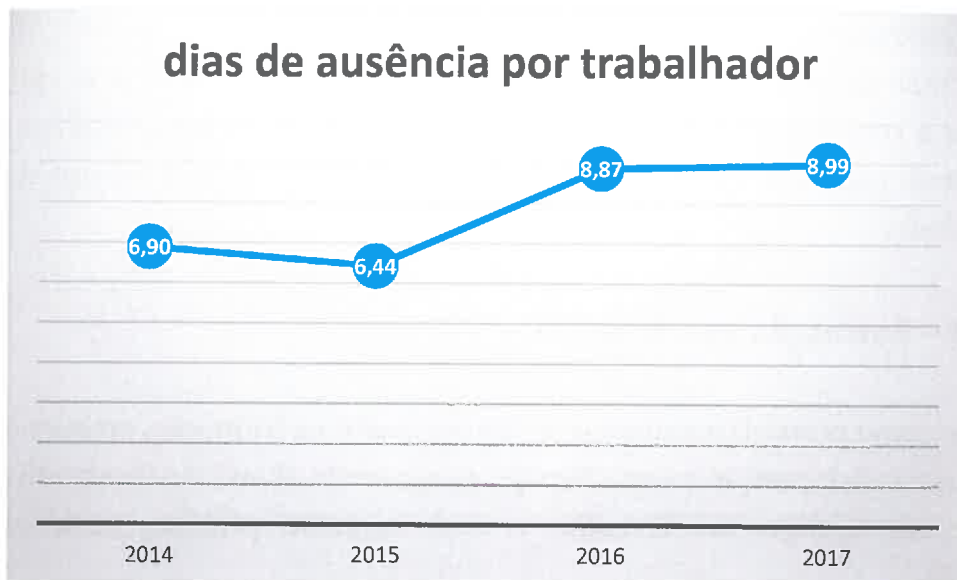
<sup>1</sup> atividade sindical-delegados sindicais, atividade sindical-dirigentes sindicais, atividade sindical-reuniões, compensação especial e previamente autorizada, consultas médicas e exames complementares de diagnóstico,, consultas pré-natais, crédito de horas, crédito de ausência, cumprimento de obrigações escolares, cumprimento de obrigações legais, doação de sangue, estatuto do dirigente associativo voluntário - associação com 100 a 500 associadas, estatuto dirigente associativo voluntário - associação com 500 a 1000 associados, estatuto dirigente associativo voluntário - associação com um máximo de 100 associados, formação profissional, participação em órgãos de administração e gestão de estabelecimentos públicos de educação, participação em órgãos sociais das associações de pais ou das suas estruturas representativas, participação em reuniões das estruturas representativas dos trabalhadores, por motivo não imputável ao trabalhador, prestação de provas de seleção em procedimento concursal, socorrismo, tratamento ambulatorio e voluntariado - situações de emergência, calamidade pública ou equiparada {Lei n. P 71/98}.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

Sendo certo que alguns tipos de ausência decorrem dos direitos dos trabalhadores consignados na lei, existem outros, com especial destaque para os relacionados com a saúde onde a UA pode e deve fazer muito mais. Melhorar o apoio médico, melhorar as condições de trabalho, informar e fomentar os trabalhadores sobre a utilização de boas práticas na sua relação com o trabalho e respetivo posto são algumas das medidas que a UA deveria implementar, pois parece-nos que quase 9 dias de ausência por trabalhador é um número demasiado elevado.



**COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO**

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below, possibly initials or names.

## 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.

## 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.



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

### *Atividades de medicina no trabalho*

O número total de exames médicos diminuiu em relação a 2016, pelo que 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.

## 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, no pressuposto de que em conjunto se pode melhorar a UA.

## 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 2017, pois o mesmo é, não só uma boa prática de gestão, mas também se constitui como um documento capaz de proporcionar informação atual, válida



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

e relevante sobre a situação social que caracterizou a Universidade de Aveiro em 2017.

### *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 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 ainda 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 sirvam para um acompanhamento médico efetivo do trabalhador.

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

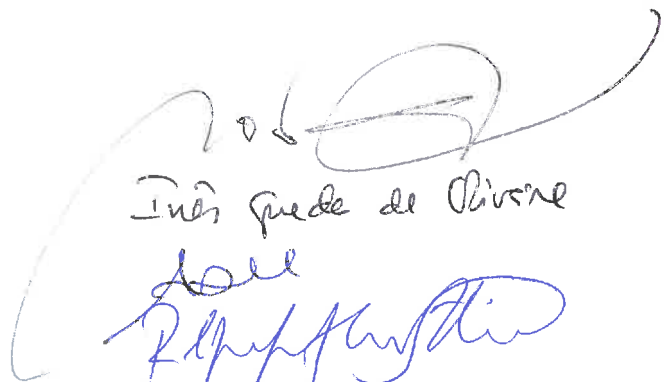
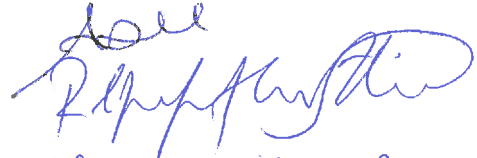
- É preocupante o aumento de trabalhadores sem contrato estável (28%).
- É preocupante que o índice de envelhecimento, efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, no ano de 2017 se situe nos 26,1%, tendo aumentado



## COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DE AVEIRO

1,3 pontos percentuais em relação a 2016 e 7,5 pontos em relação a 2011. Se projetarmos esta tendência de aumento acelerado para daqui a mais 4 anos, teremos um índice de envelhecimento de 40%.

Neste âmbito, e sobretudo no que se refere aos docentes, seria importante perceber quais as estratégias que a UA tem vindo a implementar para inverter esta tendência.

  
Inês Frede de Oliveira  
2011  
  
Hávia go - Helder Pinheiro  
