

UNIVERSIDADE DO MINHO

Comunicação de
Comprometimento



Setembro 2020

UNIVERSIDADE DO MINHO

Comunicação de Comprometimento
(Communication on Engagement)

COE | 2018-2019



Índice

Parte I. Declaração do Pró-Reitor para a Qualidade de Vida <i>nos Campi</i> e Infraestruturas.....	1
Parte II. Iniciativas e Ações de apoio	2
AÇÕES DE APOIO AOS PRINCÍPIOS DA UN GLOBAL COMPACT	2
ADESÃO AOS DEZ PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS	3
DIREITOS HUMANOS	4
Direitos Humanos	4
Não discriminação e Igualdade entre mulheres e homens	4
Recrutamento e Política de Remunerações	6
Reclamações e queixas	7
Formação e Sensibilização	8
Segurança patrimonial	8
Ação de formação	9
PRÁTICAS LABORAIS	10
Valores e princípios	10
Abordagem estratégica	11
Equidade salarial	11
Gabinete para a Inclusão (Gpl)	11
SASUM Serviços de Ação Social	12
Fundo Social de Emergência - FSE	12
AAUM Associação Académica	12
PROTEÇÃO AMBIENTAL	13
ANTICORRUPÇÃO	16
INDICADORES	18
Parte III. Medição de resultados	20

Largo do Paço
4704-553 Braga – Portugal



Universidade do Minho
Gabinete do Rector

H.E. Mr. António Guterres
Secretary-General of the United Nations
Executive Office of the Secretary-General
U.N. Headquarters
New York, NY 10017
USA

sua referência

sua comunicação de

nossa referência
GRT-107/2018

data
March 16, 2018

assunto

**The University of Minho
supports the ten principles
of the UN Global Compact**

mensagem

Dear Mr. Secretary General:

I am pleased to reconfirm that University of Minho (UMinho) supports the ten principles of the UN Global Compact, regarding human rights, labor, environment and corruption. Beside our commitment to follow these principles, we will also make a clear statement of this engagement to our stakeholders.

The University of Minho also pledges to promote the ten principles of the UN Global Compact and to report the results of these principles in the annual UMinho Sustainability Report.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the submission of a Communication on Engagement (COE) that describes our organization's efforts to support the implementation of the ten principles, and to engage with the Global Compact.

We support public accountability and transparency, and therefore, commit to report on progress within two years of joining the Global Compact, and every two years thereafter according to the Global Compact COE policy.

Yours sincerely,

The Rector

Rui Vieira de Castro



Parte I. Declaração do Pró-Reitor para a Qualidade de Vida *nos Campi* e Infraestruturas

O Pacto Global das Nações Unidas é uma iniciativa na área da cidadania empresarial, que teve a sua origem em 2000, numa proposta do Secretário-geral da ONU - Kofi Annan.

Tendo um carácter puramente voluntário e centrado no diálogo e na aprendizagem, ajuda as entidades a agir responsabilmente, alinhando as suas estratégias e atividades com os dez princípios fundamentais. A Universidade do Minho reafirma o seu compromisso com a sustentabilidade e como uma instituição de ensino visa contribuir através dos seus recursos de investigação e educação, para uma cultura assente nos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção, a saber:

- RESPEITAR e apoiar a proteção dos direitos humanos, reconhecidos internacionalmente;
- GARANTIR a não participação em violações dos direitos humanos;
- APOIAR a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo à negociação coletiva;
- ABOLIR todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;
- ERRADICAR todas as formas de trabalho infantil;
- ESTIMULAR Práticas que eliminem qualquer forma de discriminação no emprego;
- ASSUMIR uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- DESENVOLVER iniciativas para promover a responsabilidade ambiental;
- PROMOVER o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente;
- COMBATER a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

A Universidade Minho subscreveu esse pacto em 2014, convicta do seu compromisso público e voluntário em cumprir estes objetivos e em encontrar oportunidades de contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Daí decorre a necessidade de periodicamente apresentar uma “*comunicação de comprometimento*”, descrevendo as ações que tomou para apoiar o Pacto Global da ONU e os seus princípios, evidenciando e reforçando a sua função de promotor do desenvolvimento pessoal e social dos seus membros e do desenvolvimento social, económico e cultural da região e do país.

Paulo Cruz

Pró-Reitor para a Qualidade de Vida nos *Campi* e Infraestruturas



Parte II. Iniciativas e Ações de apoio

AÇÕES DE APOIO AOS PRINCÍPIOS DA UN GLOBAL COMPACT

Os eixos de missão do Plano Estratégico da UMINHO são a Educação, Investigação e Inovação e Interação com a sociedade. Sendo assim, o conjunto de ações que traduzem o apoio aos princípios, incluem:

- Promoção da UN Global Compact e dos seus princípios:
 - Delinear um Plano de Ações com a preocupação subjacente em garantir qualidade de vida e respeito pela pessoa, como agente ativo da multiplicação dos valores e cultura da instituição;
 - Um programa educativo dirigido aos tópicos das Nações Unidas e da sustentabilidade, nas vertentes económica, social e ambiental;
 - Promoção de projetos de investigação e interação com a sociedade como resposta aos 10 Princípios;
 - Manutenção do apoio e inclusão dos estudantes na instituição;
 - Realização de eventos académicos, culturais e técnicos dedicados à sustentabilidade e sensibilização para os direitos;
 - Atualização e implementação de um sistema de gestão comprometido com a conformidade legal e outras medidas previstas em acordos, convenções e instrumentos jurídicos.
- Responsabilidade Social
 - Cooperação com os Serviços de Ação Social para assegurar as condições de permanência e manutenção do apoio financeiro aos estudantes que ingressam na instituição;
 - Observação dos instrumentos internacionais que ditam a responsabilidade social em todas as suas áreas: Convenções da OIT, Nações Unidas e Declaração Universal dos Direitos Humanos;
 - Monitorização das condições segurança e saúde no trabalho e do bem-estar dos colaboradores e utilizadores do campus.
- Reconhecimento e Mérito | Candidaturas a Rankings Internacionais
 - Impact Ranking 2020 | Times Higher Education definiu no âmbito dos ODS, a UMINHO entre as 101-200 melhores instituições de ensino superior da Europa, 3.^a posição a nível nacional.
Link: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/university-minho>
 - U-Multirank: a UMINHO obteve 11 indicadores classificados com nota máxima nas dimensões: envolvimento regional, internacionalização e investigação. Link: <https://www.umultirank.org/study-at/university-of-minho/>
 - UI GreenMetric World University Rankings que avalia os índices de sustentabilidade das academias de todo o mundo – em 2019 a UMINHO conseguiu a 1.^a posição ao nível nacional, 29.^a na Europa e 55.^a no mundo. Link: <http://greenmetric.ui.ac.id/overall-rankings-2019/>
 - A UMINHO entre as 201-250 melhores universidades jovens do mundo (com menos de 50 anos) - Times Higher Education Young University Rankings 2020.
Link: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/university-minho>



Universidade do Minho

ADESÃO AOS DEZ PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

O Pacto Global advoga dez princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

Informação institucional de relevância

Para a elaboração da Demonstração Não Financeira da UMinho, foram observados os seguintes documentos de suporte:

- Plano Estratégico da Universidade do Minho 2020^[1]
- Plano de Ação 2017-2021^[2]
- Carta de apoio aos 10 Princípios da UN Global Compact^[3]
- Comunicação de Comprometimento 2016-2017^[4]
- Política de Sustentabilidade^[5]
- Política de Segurança, Saúde e ambiente no trabalho (definida pela UMinho em 2017). ^[6]



HUMAN RIGHTS

Princípio 1 | As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos, reconhecidos internacionalmente; e

Princípio 2 | Garantir a sua não participação em violações dos direitos humanos.

DIREITOS HUMANOS

Lista de Ações

- Celebração de protocolo com a Comissão para a CIG – Cidadania e Igualdade de Género
- Preparação de eventos dirigidos ao tema
- Manutenção de um observatório dos direitos humanos
- Manutenção de um centro de investigação dirigido
- Produção Científica dedicada aos Direitos Humanos
- Protocolo entre a Universidade do Minho e Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa - Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH)



293 Publicações
RepositoriUM



1 Protocolo
CIG

Direitos Humanos

[Observatório Lusófono dos Direitos Humanos-OLDHUM](#)

Criado em 23 de outubro de 2009, tem como objeto a observação da prática dos Direitos Humanos nos Países de Língua Oficial Portuguesa, a elaboração de relatórios sobre essas práticas, bem como a investigação científica e a formação, sem atribuição de grau, no domínio dos Direitos Humanos.

[JusGov – Centro de Investigação em Justiça e Governação](#)

O JusGov é o resultado da fusão de dois centros de investigação anteriormente alocados na Escola de Direito da Universidade do Minho – o Centro de Investigação Interdisciplinar em Direitos Humanos (DH-CII) e o Centro de Estudos em Direito da União Europeia (CEDU). O JusGov procura explorar o papel do Direito para enfrentar os desafios da sociedade contemporânea como aqueles identificados na Agenda das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável 2030, em particular, a promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, a concretização da igualdade de género, a fomentação do acesso a justiça para todos e a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis.

Não discriminação e Igualdade entre mulheres e homens

[Projeto EQUAL-IST | Práticas inovadoras na igualdade de género](#)

A UMinho juntou-se ao projeto EQUAL-IST, destinado a práticas inovadoras na igualdade de género, consórcio que conta com nove entidades europeias de oito países diferentes. O projeto EQUAL-IST, cuja reunião de arranque teve lugar em julho de 2016, surgiu no âmbito de uma rede europeia, pretendendo levar as entidades a



HUMAN RIGHTS

implementar estratégias ou melhores práticas de igualdade de género e verificar se ocorrem mudanças estruturas com base na introdução dessas estratégias.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

A UMinho celebrou também, em abril de 2019, um protocolo com a Comissão para a CIG, que tem como âmbito a promoção da igualdade de género na UMinho, através da implementação de um Plano de Igualdade de Género da UMinho e de iniciativas conducentes à sensibilização e consciencialização de estudantes, docentes e não docentes, bem como a prossecução de práticas profissionais futuras promotoras de igualdade entre homens e mulheres isentas de estereotipagem de género.

Neste âmbito foram desenvolvidos pela UMinho três documentos pilares neste segmento:

- Plano de Igualdade de Género[[1](#)]
- Relatórios de progresso [[2](#)]
- Projeto de Sustentabilidade do Plano de Igualdade de Género[[3](#)]

PORTUGAL + IGUAL | A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030

A ENIND – Portugal + Igual lançou um novo ciclo programático em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

A UMinho também dispõe de um gabinete de apoio à inclusão que tem como atribuições promover a inclusão no contexto académico, visando a igualdade de oportunidades, e prestar apoio a estudantes, docentes e outros trabalhadores com deficiência ou necessidades especiais. A UMinho é uma universidade inclusiva e assume-se como uma comunidade multicultural, multilinguística, multirreligiosa e multifuncional.

A tabela que se apresenta abaixo reflete o número de colaboradores e alunos portadores de deficiência:

Tabela 1 - Colaboradores e alunos portadores de deficiência

	2018	Varição 2018-2017	2019	Varição 2019-2018
Colaboradores portadores de deficiência				
Masculino	24	9%	25	4%
Feminino	10	-23%	13	30%
Total	34	-3%	38	12%
Alunos portadores de deficiência				
Masculino	94	8%	113	20%
Feminino	70	17%	86	23%
Total	164	12%	199	21%



Recrutamento e Política de Remunerações

Recrutamento | Regulamentos de Contratação

O processo de recrutamento na UMinho obedece a vários princípios incluindo o princípio da igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos. O processo de recrutamento obedece aos princípios consagrados na constituição da república portuguesa e no código do procedimento administrativo. A política de remunerações está obrigada ao cumprimento da legislação em vigor e a observar os despachos reitorias em vigor.

Pessoal Docente

O pessoal docente é contratado de acordo com o estipulado no despacho n.º 17945/2010, de 30 de novembro de 2010 - Regulamento dos concursos de recrutamento de Professores da carreira docente universitária na UMinho.

Pessoal Técnico, Administrativo e de Gestão

Para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas aplica-se o previsto na estrutura remuneratória da respetiva carreira, assim como o previsto nos artigos 144º a 155º da Lei de trabalho em funções públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 junho e a tabela remuneratória única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 dezembro. A determinação do posicionamento remuneratório está prevista no artigo 38º da LTFP.

Face à publicação do Decreto-Lei n.º 4/2016, de 13 de janeiro, que institui a fundação pública com regime de direito privado da UMinho, os trabalhadores não docentes, contratados ao abrigo do Código de trabalho, aplica-se o previsto no Regulamento de Carreiras, Recrutamento e Contratação em Regime de Contrato de Trabalho do Pessoal não Docente e não Investigador da Universidade do Minho – Despacho 11411/2016, de 23 de setembro, alterado pelo Despacho n.º 4095/2017 de 19 de abril de 2017, e pelo Despacho n.º 1895/2018 de 07 de fevereiro de 2018 (Despacho RT 50/2016, de 15 de setembro). Nestes casos, nos termos do artigo 37º do referido regulamento, o valor retributivo inicial é determinado para a primeira posição retributiva da respetiva carreira e categoria, podendo, em situações excecionais devidamente justificadas e por despacho do reitor, resultar para um nível retributivo superior.

Investigadores Doutorados

Aplica-se o Regulamento da Carreira e Contratação do Pessoal Investigador em regime de direito privado da UMinho – Lei n.º 57/2017, de 19 de julho (Despacho RT 40/2017, de 11 de julho). De acordo com o previsto no artigo 10.º do regulamento, o valor retributivo inicial é determinado para a primeira posição retributiva da categoria que lhe corresponda, podendo em situações excecionais devidamente justificadas e por despacho reitoral, sob proposta do Conselho Científico da UOEI respetiva, resultar para um nível retributivo superior.



HUMAN RIGHTS

Reclamações e queixas

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 189/96, de 28 de novembro, determinou a obrigatoriedade de a partir de 1 de janeiro de 1997, os serviços e organismos da Administração Pública adotarem o livro de reclamações nos locais onde seja efetuado atendimento ao público. Cumprimento do D.L. n.º 135/99, de 22 abril, no seu artigo 38.º estabeleceu o procedimento aplicável ao tratamento das reclamações apresentadas nos serviços e organismos da Administração Pública.

Os mecanismos para reclamação e queixa na instituição desdobram-se em duas vertentes: colaborador da instituição e estudante. Os diversos meios de comunicação e apresentação de reclamação e queixa passam pelo recurso direto do Livro de Reclamações, comunicação ao Gabinete do Reitor ou acionamento dos órgãos em infra:

- Provedor institucional | Nos termos do n.º 1 do artigo 2º do Regulamento do Provedor Institucional da Universidade do Minho, o Provedor Institucional tem como função promover os direitos legítimos do pessoal docente, investigador e do pessoal técnico, administrativo e de gestão. Nos termos do artigo 4º do referido regulamento, o Pessoal da UMinho pode apresentar queixas e participações ao Provedor, por ações ou omissões, dos órgãos e Unidades da UMinho, o qual as aprecia sem poder decisório dirigindo aos órgãos competentes as recomendações que se mostrem necessárias.
- Provedor do estudante | O Provedor do Estudante é um órgão independente criado em 2010 na Universidade do Minho. Nos termos do artigo 1º do Regulamento do Provedor do Estudante da Universidade do Minho, tem como função promover e defender os direitos e interesses dos estudantes no contexto da vida universitária.

Tabela 2 - Reclamações e queixas

	2018	Varição 2018-2017	2019	Varição 2019-2018
Número de denúncias – práticas laborais	12	-33%	12	0%
N. de ações de formação sobre ética, corrupção e legislação laboral [área Jurídica]*	-		2	
N. de participações nas ações de formação [área Jurídica] *	-		-	

* dados extraídos do Relatório da Formação Profissional dos trabalhadores não docentes e não investigadores da Universidade do Minho do Ano 2017, lançado em 2019



HUMAN RIGHTS

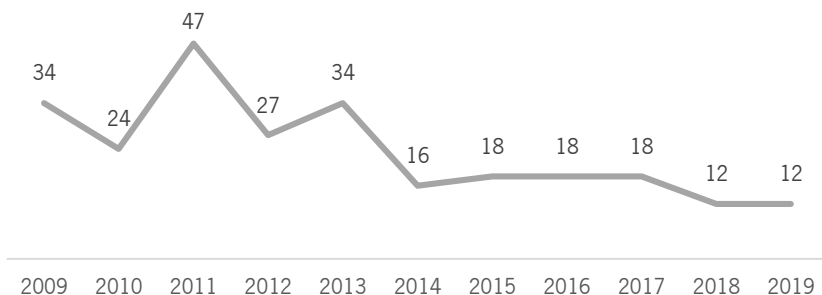


Figura 1 - Evolução de denúncias relacionadas a práticas laborais

Formação e Sensibilização

O Plano de Formação da UMinho incorpora uma oferta formativa que atravessa várias áreas temáticas, sendo que no segmento jurídico são indicadas um conjunto de ações que exploram os conceitos de ética, transparência, práticas laborais, práticas de contratação, direitos e deveres dos trabalhadores, entre outros:

1. Código de Procedimento Administrativo (CPA)
2. Código do Trabalho
3. Contratos Públicos – A Análise de Propostas
4. Contratos Públicos – Elaboração de Pareceres e Informações Jurídicas
5. Estatuto da Carreira Docente Universitária
6. Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores da Administração Pública
7. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014)
8. Os Procedimentos de Contratação Pública previstos no CCP

Segurança patrimonial

Os espaços universitários devem ser um lugar protegido e preservado dos valores de uma sociedade que se respeita.

Existe um investimento fixo necessário alocado à vigilância patrimonial e dos utilizadores dos *campi* através da criação de portarias, sistemas de controlo, sistema de videovigilância, barreiras e número de vigilantes dimensionados à escala de cada *campus*. É igualmente um recurso no planeamento e organização da emergência e suporte em caso de incidentes. A UMinho tem vindo a apostar na melhoria da resposta dada em situações de emergência, logística ou incidente pessoal. Na Tabela 3, apresenta-se a evolução do investimento em segurança patrimonial, registando-se um ligeiro crescimento no ano de 2019 face ao ano de 2018.

Tabela 3 - Segurança patrimonial

	2018	Variação 2018-2017	2019	Variação 2019-2018
Investimento em segurança patrimonial (€)	846.944,33	17%	860.736,16	2%
% do pessoal de segurança/vigilância que recebeu formação nas políticas ou procedimentos da organização relativos a direitos humanos que sejam relevantes às operações	100%			



HUMAN RIGHTS

A formação sobre as políticas e procedimentos da UMinho ao nível dos direitos humanos, ética e discriminação junto da equipa de segurança patrimonial é uma formação contínua, atualizada pelo circuito de informação interno que permite a divulgação e tomada de conhecimento de todas as atualizações de procedimentos, regras e objetivos na gestão dos *campi*. Discriminação e direitos humanos são matérias obrigatórias no conteúdo da formação para obtenção/renovação do cartão profissional da equipa de vigilância.

Ação de formação

O Plano de Formação Profissional do Pessoal TAG da UMinho foi aprovado pela circular ADM-02/2019.

A tabela apresenta a informação respeitante à formação dos colaboradores.

Tabela 4: Formação e Informação

	2018	Varição 2018-2017	2019	Varição 2019-2018
N.º Horas de formação (h*1000)	10,51	25%	14,16	35%
Número de Formandos	531	0%	654	23%
N.º Médio horas/ formando	19,8	25%	21,7	9%
Investimento	63.974,16 €	39%	78.812,90 €	23%
Custo por formando	120,48 €	39%	120,51 €	0%
Formações internas (horas)	1.280,0	12%	1.454,0	14%
Ações Externas (horas)	114,0	-3%	187,0	64%

Conforme se conclui da análise da Tabela anterior, o número de formandos em ações de formação registou uma evolução positiva nos últimos três anos, representando por esse facto um aumento no investimento associado à formação.

**LABOUR**

Princípio 3 | As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo à negociação coletiva;

Princípio 4 | A abolição de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;

Princípio 5 | Abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6 | Eliminação da discriminação no emprego.

PRÁTICAS LABORAIS**Lista de Ações**

- Sistema de gestão de recursos humanos orientada para os direitos civis, laborais e segurança
- A Administração Pública e o sistema de contratação pública em conformidade com os requisitos legais
- Preparação de eventos para sensibilização da comunidade
- Produção Científica dedicada aos diferentes princípios

**393 Publicações**

RepositoriUM

Valores e princípios

A Universidade do Minho regula-se pela Lei n.º 62/2007 – Regime jurídico das instituições de ensino superior, em que os princípios da universalidade, igualdade e não discriminação, liberdade, justiça, imparcialidade e boa-fé estão presentes no exercício das funções dos seus órgãos e agentes.

Capital Humano | Distribuição por género

O capital humano da UMinho é constituído por 2.324 colaboradores, distribuídos função e género, conforme se apresenta na tabela abaixo:

Tabela 5: Distribuição do capital humano por género

		2017	2018	Varição 2018-2017	2019	Varição 2018-2019
Docentes	M	729	737	1%	740	0,4%
	F	547	562	3%	574	2%
Investigadores	M	47	49	4%	147	200%
	F	44	67	52%	213	218%
Pessoal TAG	M	212	227	7%	234	3%
	F	389	416	7%	416	0%
Total	M	988	1013	3%	1121	11%
	F	980	1045	7%	1203	15%

Mulheres em cargos de decisão

Os dirigentes superiores, dirigentes intermédios e os docentes com cargos de gestão nas UOEI (Presidentes e Vice-Presidentes) denominam-se de grupos de gestão. Apresenta-se na tabela seguinte a evolução do número de mulheres em cargos de decisão.

Tabela 6: Variação do número de mulheres em cargos de decisão

	2017	2018	Varição 2018-2017	2019	Varição 2019-2018
Grupos de Gestão (F)	53,2%	46%	-14%	54%	17%



LABOUR

Da análise da Tabela 6 verifica-se uma variação positiva, na ordem dos 17%, face ao ano de 2018, do número de mulheres em cargos de decisão. Este aumento corporiza o consignado nos princípios orientadores enunciados no artigo 3º dos Estatutos da UMinho.

Abordagem estratégica

A Universidade do Minho assume no seu Plano Estratégico UMINHO2020 a ideia de universidade inclusiva, ou seja, como uma universidade que, reconhecendo a diversidade daqueles que a compõem, prevê explicitamente a rejeição de práticas discriminatórias e promove políticas ativas de integração das pessoas, independentemente da sua raça, género, orientação sexual, língua, cultura ou condição económica e social.

Equidade salarial

A UMinho segue as tabelas remuneratórias da Função Pública como IES pública. As tabelas discriminam diferentes tipos remunerações por categoria profissional, não se registando indícios de discriminação por género.

Diversidade e Igualdade de Oportunidades

Na UMinho verifica-se igualdade de género na remuneração, sendo a percentagem entre mulheres docentes e não-docentes bastante equilibrada ao longo dos anos.

Tabela 7: Variação da diversidade e igualdade de oportunidades

	2017	2018	Varição 2018-2017	2019	Varição 2019-2018
Dirigentes					
Feminino	60%	60%	0,0%	62,2%	4%
Masculino	40%	40%	0,0%	37,8%	-6%
menos de 30	0%	0%	-	0%	-
30-50	72%	67%	-6,9%	62,2%	-7%
mais de 50	28%	33%	17,9%	37,8%	15%
Colaboradores					
Feminino	50,0%	51,0%	2,0%	51,1%	0%
Masculino	50,0%	49,0%	-2,0%	46,9%	-4%
menos de 30	4%	4%	0,0%	4,5%	12%
30-50	54%	52%	-3,7%	55,7%	7%
mais de 50	42%	44%	4,8%	37,9%	-14%

Gabinete para a Inclusão (Gpl)

Tem como missão promover a inclusão no contexto académico, visando a igualdade de oportunidades, e prestar apoio a estudantes, docentes e outros trabalhadores com deficiência ou necessidades especiais. O Gpl tem vindo a desenvolver um vasto



conjunto de ações que visam a consolidação e reforço do apoio à inclusão, nomeadamente:

- Acesso à informação, aos espaços e aos serviços por parte dos estudantes com deficiência ou necessidades especiais;
- Sensibilização da comunidade académica para a deficiência;
- Acompanhamento e revisão dos regulamentos que incluem medidas de apoio destinadas à população alvo;
- Produção de materiais de estudo adaptados para pessoas com deficiência ou necessidades especiais;
- Consolidação das estruturas de apoio à inclusão, designadamente o Gpl.

SASUM | Serviços de Ação Social

Os SASUM prestam aos estudantes serviços nos domínios do Alojamento, Alimentação, Bolsas de Estudo, Apoio Médico e Psicológico e Apoio às Atividades Desportivas e Culturais, bem como outros serviços e atividades que têm como objetivo contribuir para a integração e sucesso académico.

Fundo Social de Emergência - FSE

No sentido de dar resposta ao 4.º objetivo dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável 2030, das Nações Unidas – assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos – foi desenvolvido o Fundo Social de Emergência. O FSE é uma prestação pecuniária atribuída a fundo perdido, isenta de quaisquer taxas, que se destina a colmatar situações pontuais decorrentes de contingências ou dificuldades económico-sociais, com impacto negativo no normal aproveitamento escolar do estudante, e que não possam ser convenientemente resolvidas no âmbito dos apoios previstos pelo sistema de Ação Social para o Ensino Superior. Este fundo é gerido pelo Conselho de Ação Social, presidido pelo Reitor e que inclui o Administrador dos SASUM, o presidente da Associação Académica e um estudante bolseiro, sendo alargado ao Provedor do Estudante.

O Fundo Social de Emergência assume-se, por isso, como um exemplo a seguir no que concerne ao combate às desigualdades económicas no acesso e frequência no Ensino Superior. Em 5 anos, através deste fundo, foi possível auxiliar 527 alunos e assim assegurar a sua permanência no prosseguimento dos seus estudos independentemente da sua disponibilidade financeira.

AAUM | Associação Académica

A Associação Académica da Universidade do Minho (AAUM) nasceu em 19 de dezembro de 1977, com o intuito de responder às necessidades dos estudantes, sendo a estrutura representativa e comunitária dos estudantes da Universidade do Minho.



ENVIRONMENT

Princípio 7 | As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8 | Realizar iniciativas para promover a responsabilidade ambiental; e

Princípio 9 | Encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias amigas do ambiente.

PROTEÇÃO AMBIENTAL

Lista de Ações

- Efetivo de recursos humanos dirigido para a gestão ambiental
- Sistema de Gestão Ambiental implementado
- Sistema de gestão de consumos e medidas economizadoras nos campi
- Elaboração anual do Relatório de Sustentabilidade
- Participação em redes internacionais
- Manutenção do posicionamento em Rankings nacionais e internacionais dedicados à sustentabilidade
- Programas de reciclagem instalados nos campi
- Processo de desmaterialização para limitar o consumo de papel e tinteiros
- Grupos de estudantes que promovem eventos, tertúlias dedicadas à sustentabilidade
- Preparação de eventos para sensibilização da comunidade
- Produção Científica dedicada aos diferentes princípios
- Protocolo entre a Universidade do Minho e várias entidades



286 Publicações
RepositoriUM



1 Relatório de Sustentabilidade
Relato Não Financeiro

Política de segurança, saúde e ambiente no trabalho [👁](#)

A Universidade do Minho (UMinho) no âmbito da Segurança, Saúde e Ambiente no Trabalho, compromete-se a:

- promover e assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável para toda a comunidade académica;
- identificar os perigos e avaliar os riscos associados à natureza e dimensão da UMinho, implementando ações com o objetivo de minimizar os mesmos;
- desenvolver uma atitude proactiva da comunidade académica na responsabilização pela prevenção de acidentes e pelo cumprimento dos requisitos legais e outros requisitos que sejam aplicáveis à UMinho; (...)

Consumo de papel e tinteiros

Os principais recursos materiais utilizados nas atividades da UMinho são o papel e os tinteiros. Ao longo dos anos a UMinho tem-se concentrado na redução da quantidade de papel consumido, assim como na quantidade de tinteiros, na sequência da implementação do Sistema de Apoio à Modernização Administrativa (SAMA). O projeto SAMA, com arranque em 2016, tinha, entre outros objetivos, a modernização dos serviços administrativos e a consagração do princípio da prestação digital de serviços públicos como mecanismo corrente.



ENVIRONMENT

Por força de imposição legal, proteção processual e jurídica da instituição ou questões protocolares, existe um grupo de atividades administrativas e operacionais - quer ao nível do ensino, quer ao nível dos serviços - que não podem ser substituídas pelo formato digital.

De acordo com o preceituado no Despacho RT-10/2019, que estabelece as normas de execução orçamental para 2019, a UMinho tem vindo a encetar esforços no sentido de reduzir os consumos de papel e demais consumíveis de impressão. Conforme se observa pela análise da tabela seguinte, registou-se em 2019 um aumento de 84% na despesa com a aquisição de papel na UMinho. De ressaltar que tal aumento não corresponde a um aumento efetivo do consumo de papel.

Conforme evidenciado na tabela seguinte, verificou-se uma redução de 17% na quantidade de tinteiros adquiridos apesar de se ter registado um aumento na despesa com estes consumíveis, decorrente do aumento do preço unitário.

Tabela 8 - Consumo de papel e tinteiros

	2018	Variação 2018-2017	2019	Variação 2019-2018
Resmas (Un.)	3.175	-54%	5.837	84%
Papel (ton.)	7,9	-54%	14,6	
Papel (€)	11.551,61	-48%	21.263,20	
kg	7.937,5	-54%	14.592,5	
Kg/colaborador	4,4	-55,0%	6,3	42%
Tinteiros (Un.)	419	-29	347	-17%
Tinteiros (€)	23.406,64	-34%	27.704,32	18%
Número de colaboradores	1.790	5%	2.324	30%

[kg/colaborador = total do número de resmas * 2,5/Efetivo da UMinho]

A figura seguinte apresenta a evolução do consumo de papel ao longo dos anos.

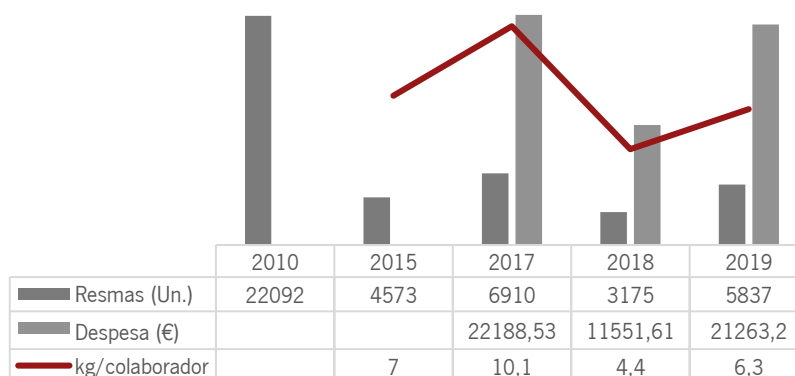


Figura 2 - Evolução do Consumo de Papel (Resmas e Despesa)



ENVIRONMENT

Consumo de Energia

No ano de 2019, e conforme se observa pela análise da tabela seguinte, a UMinho registou um decréscimo no consumo de energia na ordem de 6%, tendo consumido menos 4773, 32 GJ em relação ao ano de 2018. O total de energia comprada em 2019 foi de 71 089 GJ, sendo que 77% refere-se a consumo de eletricidade.

O gás natural sofreu um decréscimo de consumo igual a 6,7%, sendo que mais significativo no campus de Gualtar cuja redução equivale a 9%. A variação deve-se essencialmente à priorização do sistema de ar condicionado e o facto de a época de inverno - que requer maior sobrecarga sobre o sistema de aquecimento - ter tido um arranque tardio.

Tabela 9 - Intensidade de Energia

	2018	2019	Varição 2019-2018
Consumo de eletricidade (GJ*)	58.135,23	54.542,91	-6,2%
Consumo de gás natural (GJ)	17.726,75	16.545,75	-6,7%
Consumo de energia total (GJ)	75.861,99	71.088,70	-6,3%
Consumo de energia por campi			
Campus de Gualtar (GJ)	57.376,08	54.683,32	-4,7%
Campus de Azurém (GJ)	18.485,90	16.405,35	-11,3%

* Apresentam-se os consumos em GJ (Gigajoules), de modo a efetuar-se o cálculo total do consumo de energia



ANTI-CORRUPTION

Princípio 10 | As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

ANTICORRUPÇÃO

Lista de Ações

- Código de Conduta Ética
- Código de Ética e Conduta institucionalizado e divulgado
- Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
- Relatório de Monitorização do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
- Cumprimento das recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção
- Transparência processual
- Efetivo de recursos humanos e gestão dirigido para a ética e anticorrupção
- Elaboração anual do Relatório Anual
- Produção Científica dedicada ao princípio



5 Publicações
RepositoriUM



**Código de Conduta
Ética**

Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas [👁](#)

Em 2010, foi criado o plano que visa ser entendido como “um instrumento de gestão dinâmico, que reforce o controlo interno, incentive a implementação de políticas antifraude e anticorrupção e que potencie um ambiente de melhoria contínua na Universidade do Minho”.

Código de Conduta Ética [👁](#)

“Estabelece uma afirmação de valores e um conjunto de normas que orientam a missão da Instituição nas suas atividades de ensino e aprendizagem, de formação, de investigação científica e de interação com a sociedade, alicerçando-se nos princípios éticos de equidade e justiça, do respeito pela dignidade da pessoa humana e da responsabilidade pessoal e profissional, em obediência à lei geral e aos estatutos da Universidade e demais regulamentos e legislação aplicável.”

INDICADORES





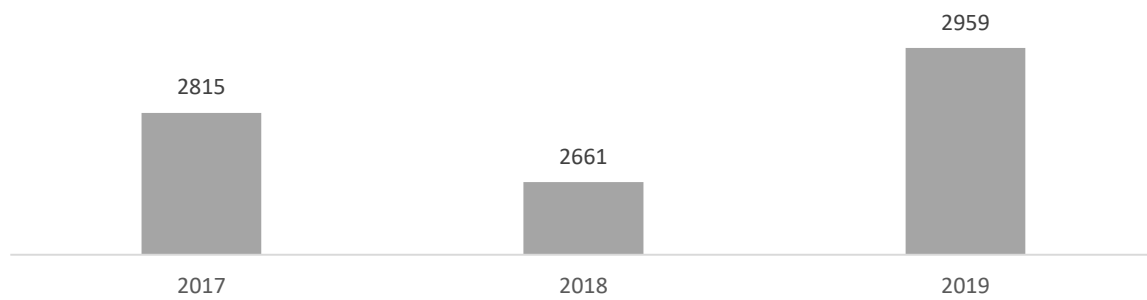
INDICADORES INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

		2019
Número de Projetos Ativos		606
Unidades de Investigação		31
Unidades – Excelente		12
Projetos Áreas de Intervenção		532
Ajudas técnicas		2
Ciências Agrárias		15
Ciências da Engenharia e Tecnologias		254
Ciências Exatas		23
Ciências do Ambiente		3
Ciências Médicas e da Saúde		79
Ciências Naturais		43
Ciências Sociais		75
Humanidades		19
Outras		19
Financiamento Total (em curso)	€	113.583.707,64
Ajudas técnicas / produtos de apoio como fator de autonomia, desenvolvimento e aprendizagem	€	1.390.531,07
Ciências da Engenharia e Tecnologias	€	36.409.713,09
Ciências Exatas*	€	11.806.543,71
Ciências Médicas e da Saúde	€	54.763.851,46
Ciências Sociais	€	8.586.095,84
Humanidades	€	626.972,47
Financiamento Total (novos projetos)	€	37.274.921,98
Ajudas técnicas / produtos de apoio como fator de autonomia, desenvolvimento e aprendizagem	€	1.112.593,44
Ciências da Engenharia e Tecnologias	€	30.881.450,89
Ciências Exatas*	€	2.178.797,89
Ciências Médicas e da Saúde	€	2.820.709,28
Ciências Sociais	€	232.815,25
Humanidades	€	48.555,23
Número de Patentes - Concessão	#	46
Bolsas de Investigação		611
Pós-Doutoramento		85
Doutoramento		45
Iniciação Científica		8
Técnico de Investigação		14
Gestão de Ciência e Tecnologia		77
Cientista Convidado		5
Licenciado		71
Mestrado		306
Desenv. Carreira Científica		0
Investigadores contratados		361



Estagiário de Investigação	6
Assistente de Investigação	6
Docente	1
Investigador Júnior	262
Investigador Auxiliar	61
Investigador Auxiliar Convidado	10
Investigador Principal	10
Investigador Principal convidado	3
Investigador Coordenador	1
Laboratórios Colaborativos	6
Publicações Scopus	2.959
Publicações WoS	2.539
SUS face ao total de publicações (2017-2019)	255

Publicações indexadas | Disponíveis no Repositorium

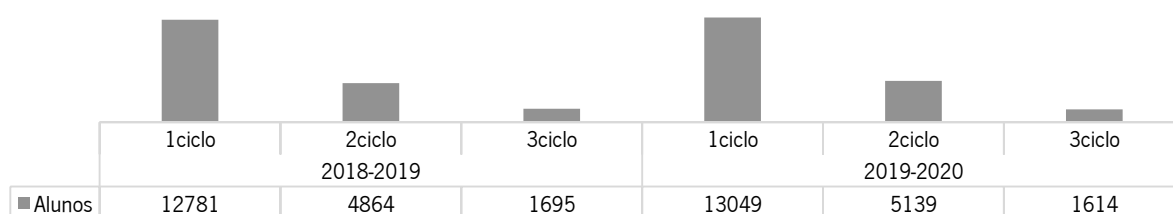




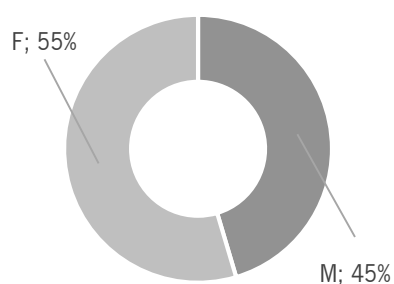
Parte III. Medição de resultados

PRINCÍPIO		DESCRIÇÃO	RESPOSTA
Direitos Humanos	Princípio 1	As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos, reconhecidos internacionalmente	Dimensão Social do relatório de sustentabilidade
	Princípio 2	Garantir a sua não participação em violações dos direitos humanos.	

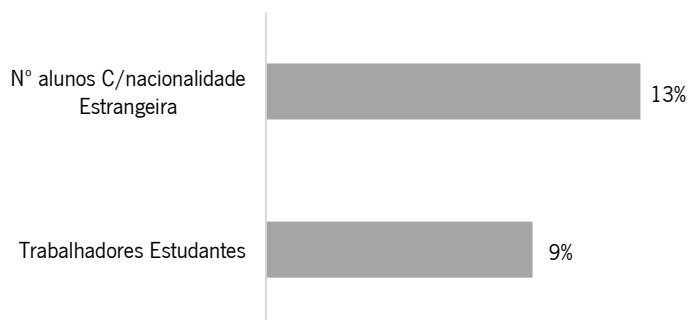
N.º Alunos Inscritos



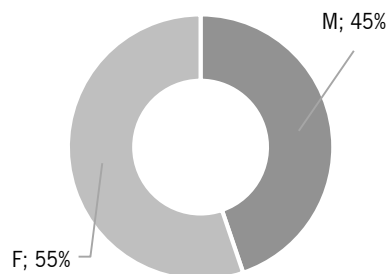
2018 | Distribuição por Género dos alunos



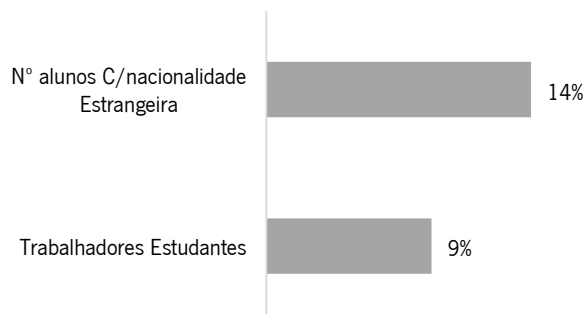
Proporção de alunos estrangeiros e regime especial



2019 | Distribuição por Género dos alunos



Proporção de alunos estrangeiros e regime especial

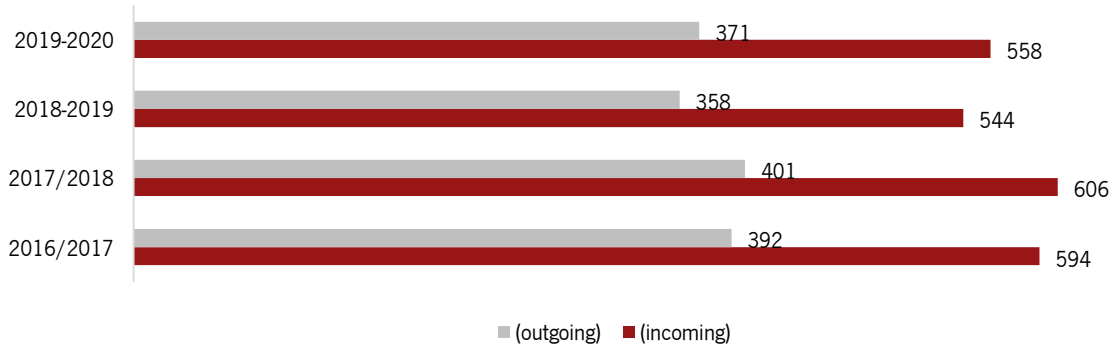




Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total	Nacionalidade	Total
Bósnia-Herzegovina	1	Vietnam	1	Espanha	6
Congo	1	Zimbábue	1	Turquia	6
Coreia do Sul	1	Holanda	2	Paquistão	7
Cuba	1	Iraque	2	Síria	7
Eslovénia	1	Jordânia	2	Alemanha	8
Estados Unidos	1	Paraguai	2	Colômbia	8
Finlândia	1	Perú	2	Nigéria	8
Grã-Bretanha	1	Suíça	2	Índia	13
Hungria	1	Ucrânia	2	Moçambique	14
Iémen	1	Venezuela	2	Equador	15
Myanma (Ex-Burma)	1	Bélgica	3	China	17
Omã	1	Chipre	3	Egito	24
Palau	1	França	3	Itália	24
Polónia	1	Gana	3	Irão	47
República Democrática do Congo (ex-Zaire)	1	Grécia	3	Brasil	372
República Dominicana	1	Líbano	3		
Roménia	1	Ruanda	3		
Singapura	1	Chile	4		
Sudão	1	Cabo Verde	5		
Tanzânia	1	México	5		
Tunísia	1	Territórios Palestinos			
Uruguai	1	Ocupados	5		
		Timor Leste	5		



ERASMUS | Número de alunos em Mobilidade

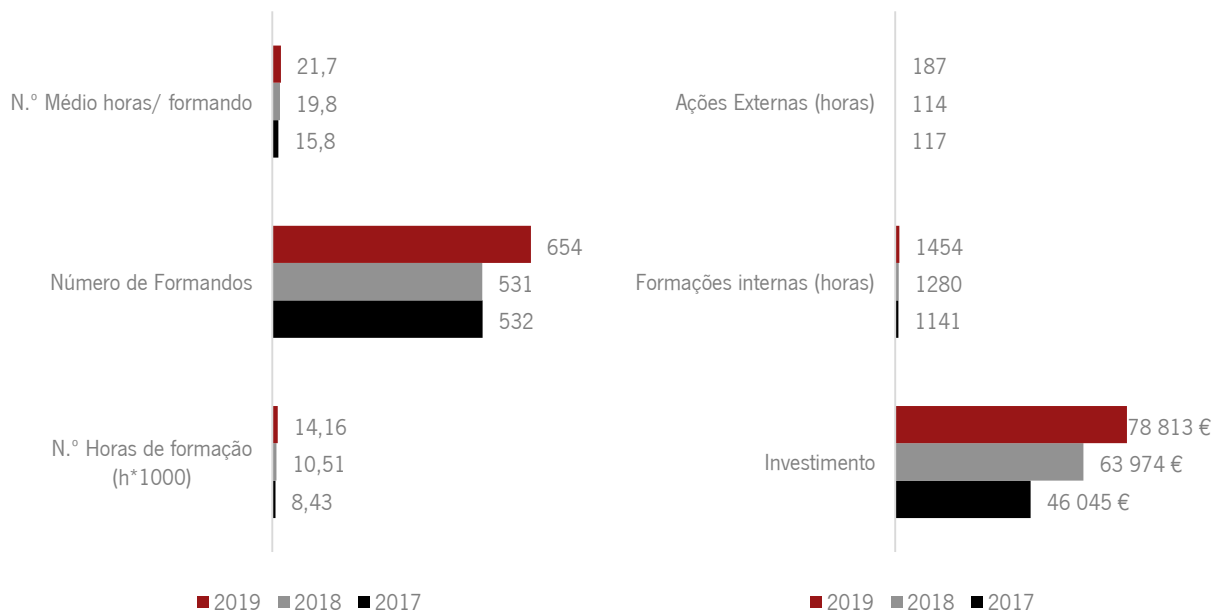


ERASMUS 2019 | Nacionalidades de origem dos alunos em Mobilidade In





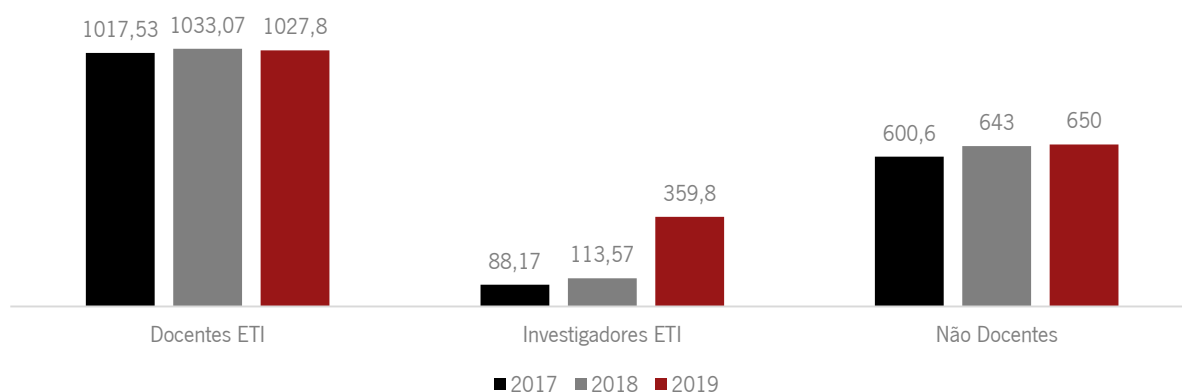
Indicadores de formação | Participações em Ações de Formação





PRINCÍPIO	DESCRIÇÃO	RESPOSTA
Práticas Laborais	Princípio 3	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código Civil
	Princípio 4	
	Princípio 5	
	Princípio 6	
		Dimensão Social do relatório de sustentabilidade

Evolução do Corpo Docente

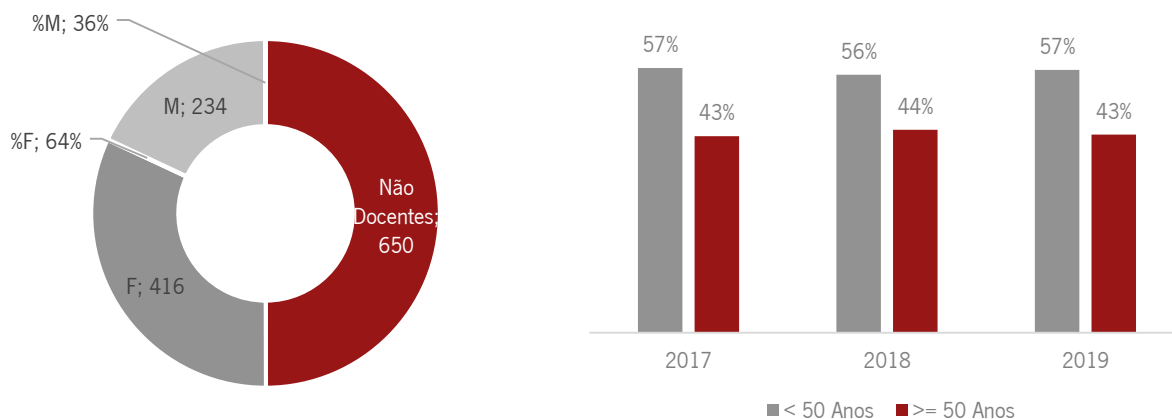


2017-2019 | Salário médio



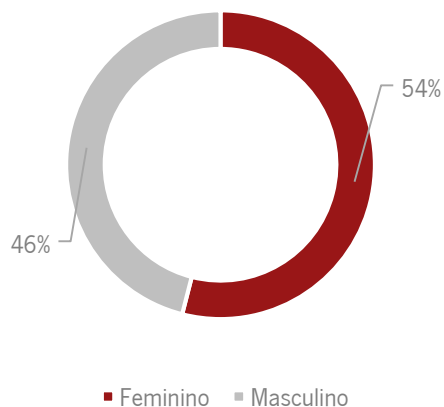
2019 | Grupo Laboral | Pessoal técnico, administrativo e de gestão por género e idade

M – Masculino e F - Feminino

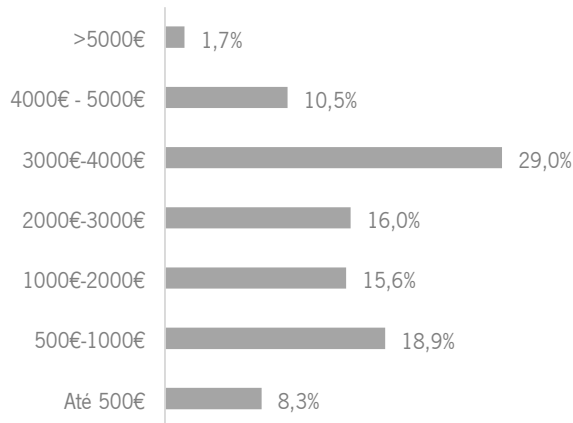




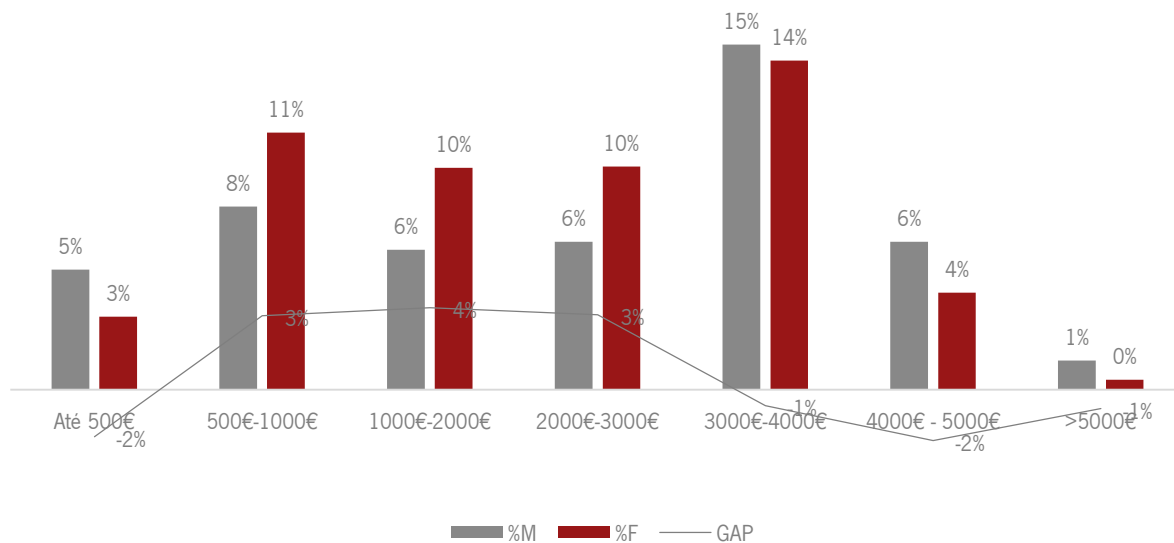
2019 | Cargos de Gestão por género



Igualdade de género na remuneração



2019 | Distribuição salarial por género



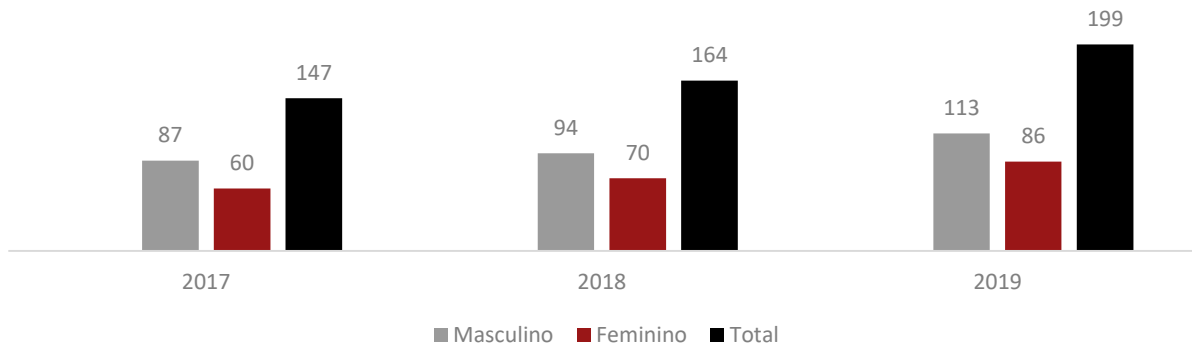
2019 | Habilitações Académicas

Cerca de 76% dos docentes da UMinho e 94% dos seus investigadores possuem o grau de doutor. Relativamente ao pessoal TAG da UMinho cerca de 45% possui um grau inferior a licenciatura e 38% possui a licenciatura.

Habilitações Académicas	Licenciatura	Mestrado	PhD	Outro
Docentes	96	215	1000	3
Investigadores	3	17	340	0
TAG - Técnico, administrativo e gestão	253	98	8	291

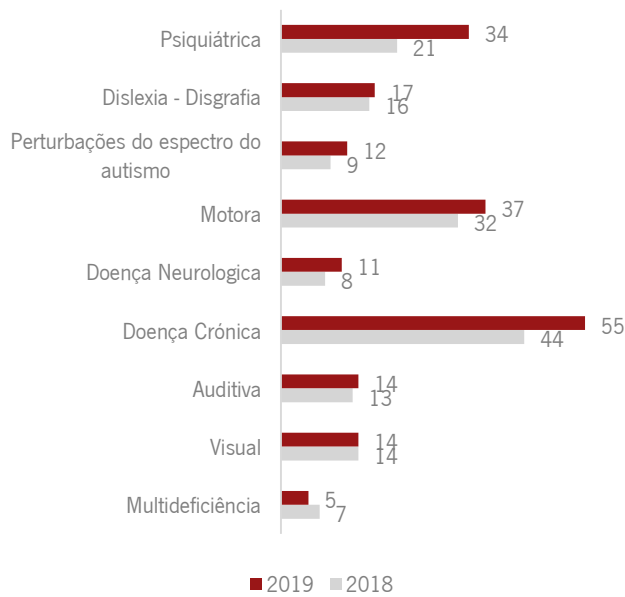


2012-2017 | Número de alunos sinalizados pelo Gabinete para a Inclusão

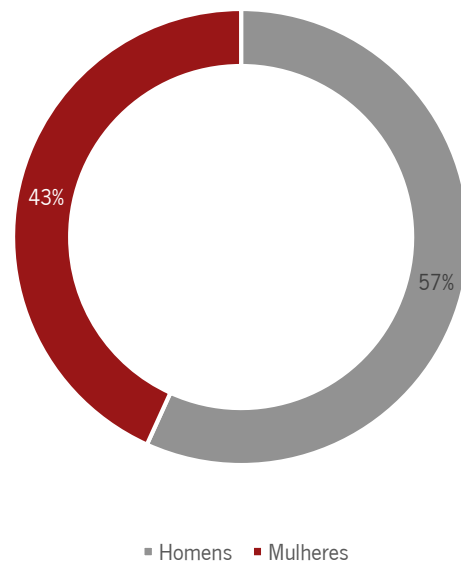


2019 | Caracterização dos estudantes sinalizados

Tipo de Deficiência ou Doença



Género

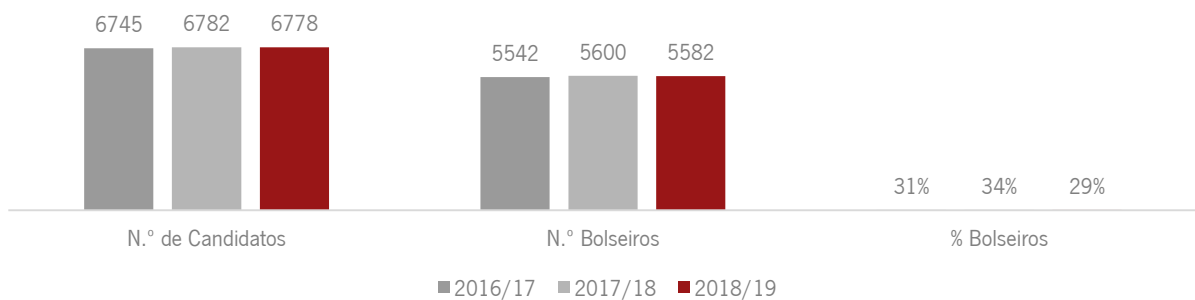


GPI | Idade

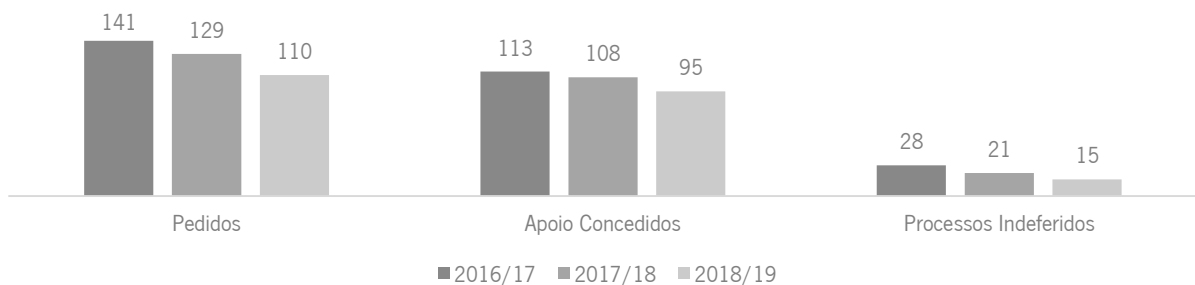




Número de estudantes bolsheiros



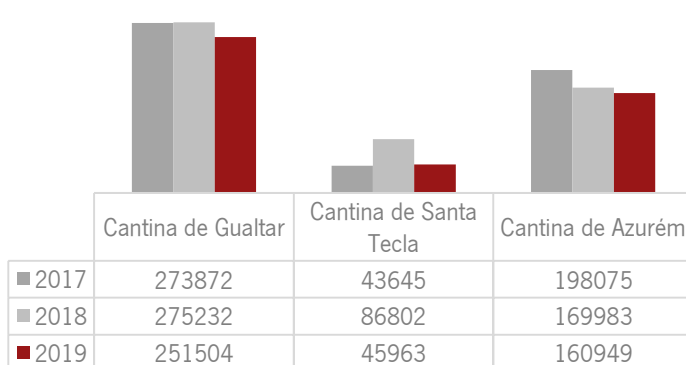
Número de Pedidos de apoio



Encargos com Bolsas de Ação Social Escolar e Fundo Social de Emergência



Número de refeições servidas



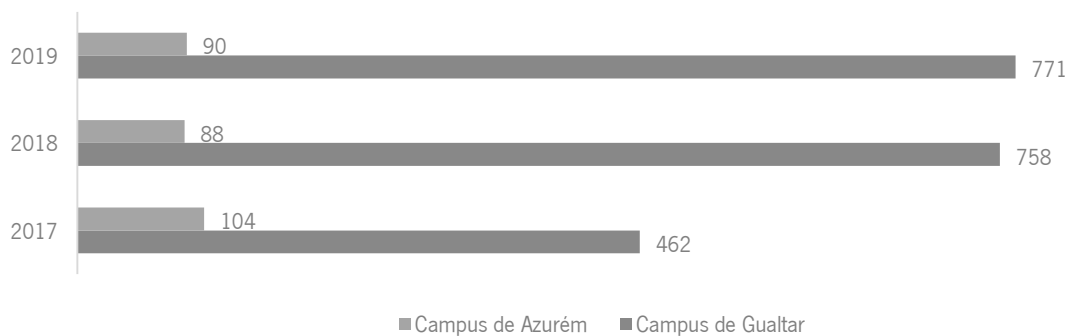


Alojamento

Ano letivo	N. Camas
Residência Prof. Lloyd Braga	304
Residência Sta. Tecla	541
Residência Azurém	492
Residência Combatentes	62
TOTAL	1399



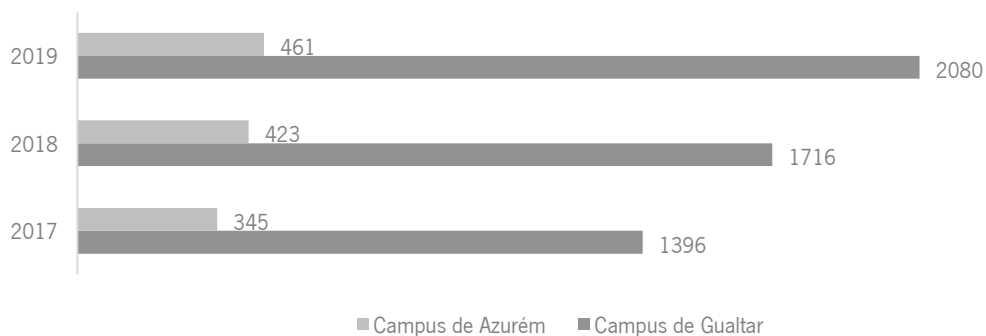
Apoio Médico – Número de Consultas



Apoio Psicológico – Número de Consultas



Apoio de Enfermagem – Número atos realizados

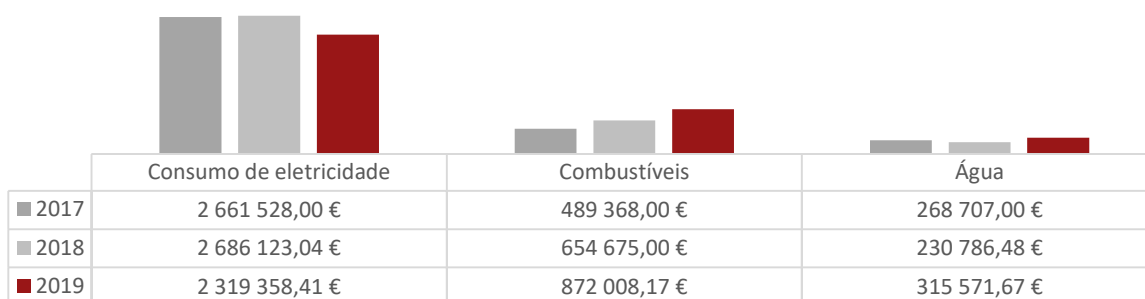




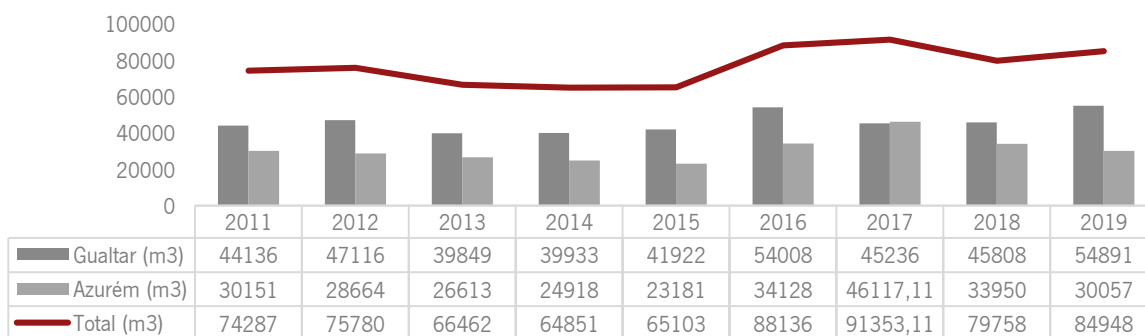
PRINCÍPIO	DESCRIÇÃO	RESPOSTA
Proteção Ambiental	Princípio 7	Dimensão Ambiental do relatório de sustentabilidade
	Princípio 8	
	Princípio 9	

Gestão eficiente dos recursos

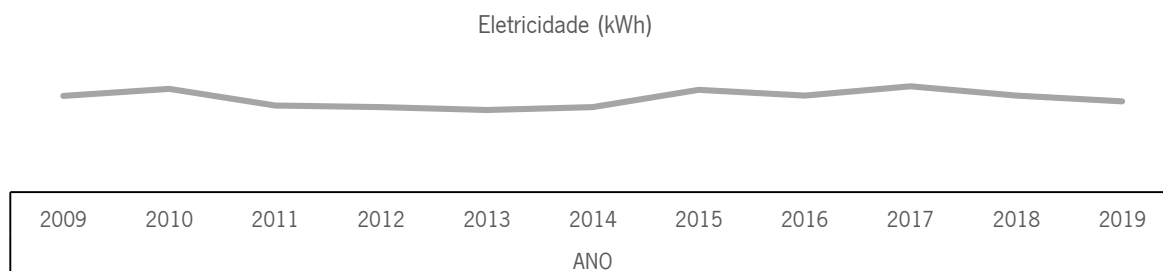
Custos com fornecimentos



Consumo de água (m³)

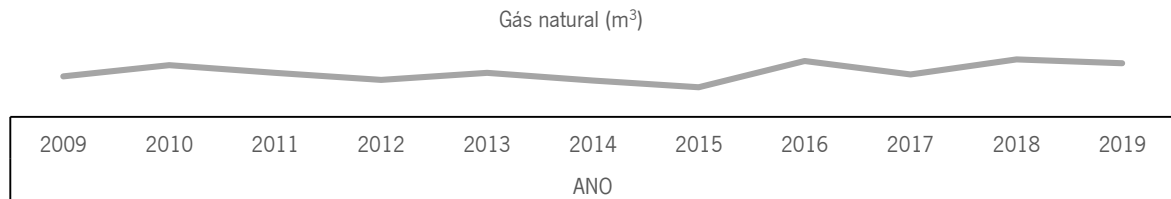


Consumo de Energia

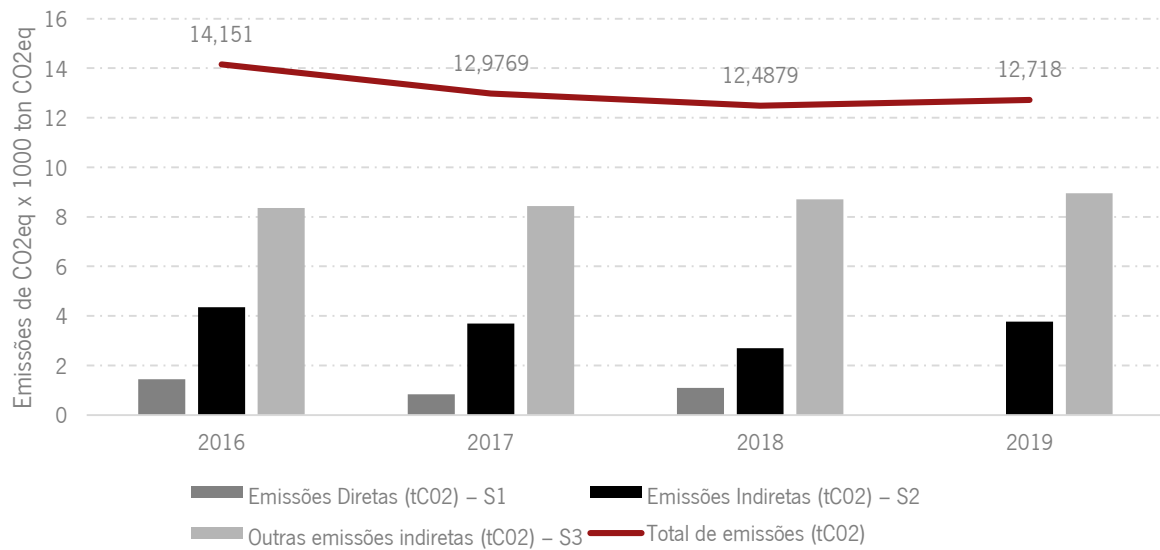




Consumo de Gás



Emissões de Gases com Efeitos de Estufa



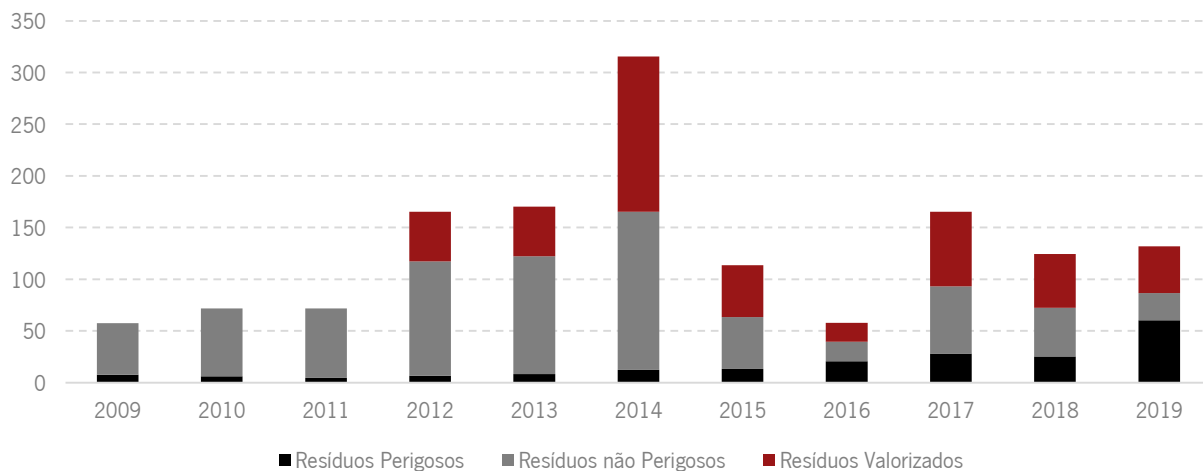
Resíduos não perigosos

Os resíduos sólidos urbanos são recolhidos seletivamente nos campi da UMinho, os quais posteriormente são encaminhados para as empresas municipais. Em 2019, a produção de resíduos não perigosos diminuiu 44% em face ao ano transato, valorizando-se cerca de 45 toneladas desses resíduos.

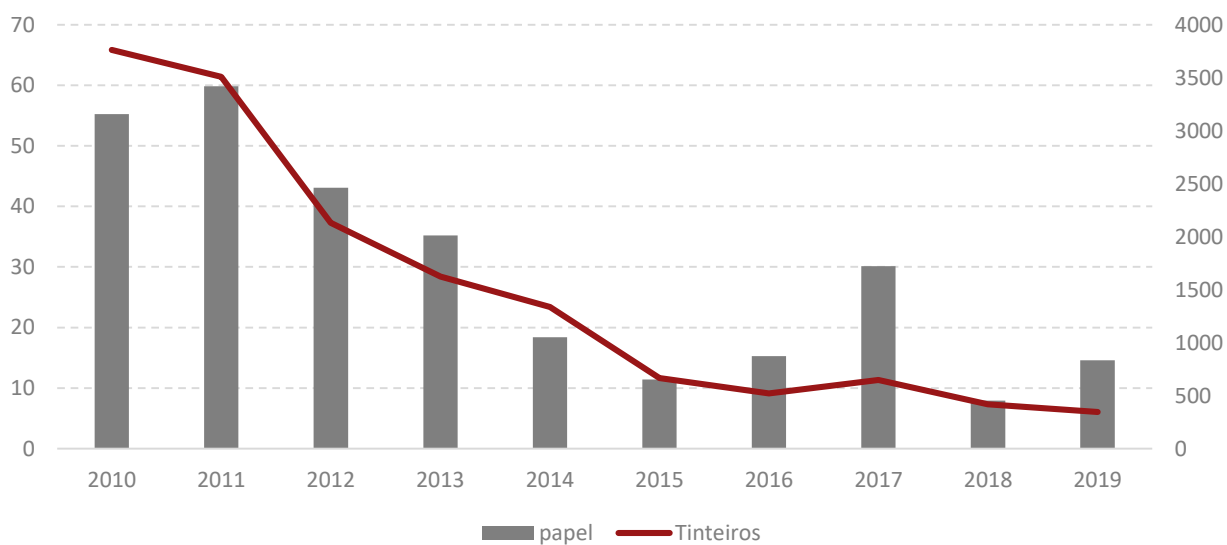
	2017	2018	Varição 2018-2017	2019	Varição 2019-2018
Resíduos perigosos (ton.)	28,2	25,38	-10,0%	60,34	138%
Resíduos não perigosos (ton.)	64,88	47,12	-27,4%	26,22	-44%
Resíduos valorizados (ton.)	72,3	51,8	-28,4%	45,14	-13%
Resíduos sólidos urbanos (ton.)	18,76	20,66	10%	41,42	100%



Universidade do Minho



Consumo de papel e tinteiros



PRINCÍPIO	DESCRIÇÃO	RESPOSTA
Anticorrupção	Princípio 10 Combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno	Dimensão Social do relatório de sustentabilidade

Todos os docentes, investigadores e não docentes e não investigadores são obrigados a cumprir a regulamentação de anticorrupção e política da instituição.

A UMinho dispõe de diferentes interlocutores para suportar a diversidade, equidade e ética, sendo que os valores institucionais estão cimentados na comunidade académica.

Conselho de Ética de UMinho | 2012

A ética constitui um pilar vital da qualidade do ensino e da investigação da UMinho, legitimando a sua autonomia e envolvendo um firme compromisso perante os cidadãos e a sociedade. A UMinho promove os valores da transparência e da integridade académica em todas as suas atividades adotando princípios da justiça e equidade do respeito pela dignidade da pessoa humana e da responsabilidade profissional.

Estatutos da Universidade do Minho | Despacho normativo n.º 13/2017

O Conselho de Ética é nos termos dos Estatutos de UMinho o órgão de consulta da Universidade e de apoio à conceção e acompanhamento de políticas e ações de salvaguarda dos princípios éticos e deontológicos nas áreas da investigação científica, do ensino, da interação com a sociedade e do funcionamento geral da universidade.

Compete ao Conselho de Ética da UMinho nos termos do artigo 71.º dos Estatutos da UMinho pronunciar-se sobre questões éticas que lhe sejam colocadas, pelo Conselho Geral e pelo Reitor, bem como propor códigos de conduta, diretrizes, recomendações, pareceres e ações de reflexão e debate na sua área de intervenção e nas diversas vertentes da missão da UMinho bem como emitir pareceres de avaliação ética sobre projetos de I&D, designadamente todas as atividades que envolvam, sob qualquer forma, pessoas, animais ou material biológico de origem humana ou animal.

Código de Conduta Ética | 2012

A UMinho possui um Código de Conduta Ética, elaborado em Julho de 2012, onde são estabelecidos os valores e princípios institucionais e entre outros, se determina a condenação de atitudes discriminatórias dentro dos campi ou fora deles, por razões culturais, de género, de raça, de etnia, de nacionalidade ou de orientações políticas, ideológicas, religiosas ou sexuais, nomeadamente ações de ofensa física, verbal, moral ou psicológica, bem como situações de coação, intimidação, assédio ou humilhação.

Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas | 2018

Em 2010, foi criado o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRC), tendo vindo a ser atualizado (última atualização em 2018), o qual visa ser entendido como “um instrumento de gestão dinâmico, que reforce o controlo interno, incentive a implementação de políticas antifraude e anticorrupção e que potencie um ambiente de melhoria contínua na Universidade do Minho”.

O presente PGRC é aplicável aos membros dos Órgãos da UMinho, aos demais colaboradores e a todas as áreas de intervenção e competência da Universidade. A implementação, execução e avaliação do PGRC é da responsabilidade dos Órgãos da Universidade, bem como de todo o pessoal em funções de direção ou presidência.

Relatório de Execução do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas | 2018

A UMinho também elabora um Relatório anual sobre a execução do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas. Este relatório destina-se a aferir o grau de implementação das medidas de prevenção e mitigação previstas para combater a ocorrência dos riscos identificados.

Na vertente da formação e informação, realizada neste domínio, de realçar as ações realizadas em 2019:

- “Código do Procedimento Administrativo - casos práticos” (2 edições);
- “Código dos Contratos Públicos – casos práticos”.

Pelo exposto observa-se que a UMinho tem vindo a colocar na sua agenda as questões de ética e anticorrupção, através da materialização de mecanismos internos relevantes nesta área de atuação.

Reclamações e Queixas | 2019

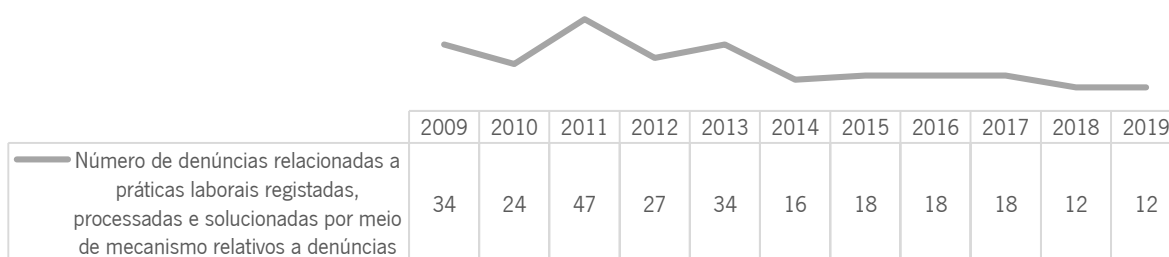
Os mecanismos para reclamação e queixa na instituição desdobram-se em duas vertentes: colaborador da instituição e estudante. Os diversos meios de comunicação e apresentação de reclamação e queixa passam pelo recurso direto do Livro de Reclamações, comunicação ao Gabinete do Reitor ou acionamento dos órgãos em infra:

- **Provedor institucional** | Nos termos do n.º 1 do artigo 2º do Regulamento do Provedor Institucional da Universidade do Minho, o Provedor Institucional tem como função promover os direitos legítimos do pessoal docente, investigador e do pessoal técnico, administrativo e de gestão. Nos termos do artigo 4º do referido regulamento, o Pessoal da UMinho pode apresentar queixas e participações ao Provedor, por ações ou omissões, dos órgãos e Unidades da UMinho, o qual as aprecia sem poder decisório dirigindo aos órgãos competentes as recomendações que se mostrem necessárias.
- **Provedor do estudante** | O Provedor do Estudante é um órgão independente criado em 2010 na Universidade do Minho. Nos termos do artigo 1º do Regulamento do Provedor do Estudante da Universidade do Minho, tem como função promover e defender os direitos e interesses dos estudantes no contexto da vida universitária.

Tabela 10 - Reclamações e queixas

	2017	2018	Variação 2018-2017	2019	Variação 2019-2018
Número de denúncias – práticas laborais	18	12	-33%	12	0%
Número de ações de formação sobre ética, corrupção e legislação laboral [área Jurídica] *	6	-		2	
Número de participações nas ações de formação [área Jurídica] *	192				

* dados extraídos do Relatório da Formação Profissional dos trabalhadores não docentes e não investigadores da Universidade do Minho do Ano 2017, lançado em 2019



Contactos

**Gabinete do Pró-Reitor para a
Qualidade de Vida nos *Campi* e Infraestruturas**

Universidade do Minho

Campus de Azurém

4800-058 Guimarães

Tel: + 351 253 510 002

Email: sec-pcruz@reitoria.uminho.pt

