



Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana

2016

Balanço Social

ÍNDICE

1. Introdução	5
2. Caracterização do IHRU, I.P.	6
2.1. Identificação	6
2.2. Missão.....	6
2.3. Atribuições.....	7
2.4. Estrutura orgânica	9
2.4.1.Direção de Gestão Financeira (DGF)	10
2.4.2.Direção de Administração e Recursos Humanos (DARH).....	11
2.4.3.Direção Jurídica (DJ)	12
2.4.4.Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria (DEPA).....	13
2.4.5.Direção de Gestão do Norte (DGN)	13
2.4.6.Direção de Gestão do Sul (DGS)	15
2.4.7.Gabinete de Incentivos ao Arrendamento (GIA).....	16
2.4.8.Gabinete de Sistemas de Informação (GSI).....	16
3. Caracterização dos Recursos Humanos do IHRU, I.P.....	17
3.1. Estrutura Etária dos Trabalhadores	20
3.2. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores	21
3.3. Nível Habilitacional dos Trabalhadores	22
3.4. Movimentação de Trabalhadores	23
3.4.1.Admissões e Saídas de Trabalhadores	23
3.4.2.Mudança de Situação Profissional	25
3.5. Prestação do Trabalho.....	26
3.5.1.Modalidade de Horário de Trabalho	26
3.5.2.Trabalho Suplementar	26
3.6. Absentismo Laboral	28
3.7. Remunerações e Encargos.....	29
3.7.1.Estrutura Remuneratória.....	29
3.7.2.Encargos Remuneratórios	31
3.7.3.Encargos com Suplementos Remuneratórios	32

3.7.4. Encargos com Prestações Sociais	33
3.7.5. Encargos com Benefícios Sociais	34
3.8. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	35
3.9. Formação Profissional	36
3.10. Relações Profissionais e de Disciplina	38
INDICADORES	39

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: N.º de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género	17
Quadro 2: Comparação do n.º de trabalhadores efetivos com o ano anterior	19
Quadro 3: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano	25
Quadro 4: Comparação da estrutura remuneratória por género	30
Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género	30
Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores	31
Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores	32
Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores	33
Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores	34
Quadro 10: Número de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género	35
Quadro 11: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano	35
Quadro 12: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano	36
Quadro 13: Número de participações em ações de formação profissional	37
Quadro 14: Encargos anuais com formação profissional	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P.....	17
Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional.....	18
Gráfico 3: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica	19
Gráfico 4: Número de trabalhadores portadores de deficiência	20
Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género	21
Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género	22
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género	22
Gráfico 8: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional	23
Gráfico 9: Número de trabalhadores admitidos e saídos	24
Gráfico 10: Motivos de admissão de trabalhadores.....	24
Gráfico 11: Motivos de saída de trabalhadores	24
Gráfico 12: Modalidade de horário de trabalho por género	26
Gráfico 13: Número de horas de trabalho suplementar	27
Gráfico 14: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional	27
Gráfico 15: Número de ausências dos trabalhadores por motivo.....	28
Gráfico 16: Número de ausências por grupo profissional	29
Gráfico 17: Encargos remuneratórios com os trabalhadores.....	31
Gráfico 18: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	33
Gráfico 19: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	34
Gráfico 20: Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	37
Gráfico 21: Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	38

1. Introdução

A elaboração anual do balanço social é uma obrigação instituída pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, para os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revestem a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no fim de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego.

O balanço social fornece um conjunto de informações qualitativas e quantitativas essenciais sobre a situação social das organizações, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visam a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a entidade onde exercem funções e a melhoria da sua própria vida.

Assume-se assim como um importante instrumento de gestão, pelo qual é possível avaliar o modelo de gestão de recursos humanos adotado e a sua adequação aos objetivos estratégicos definidos, bem como aos compromissos estabelecidos no âmbito do planeamento aprovado para o ano de 2016.

Nestes termos, o balanço social do IHRU, I.P., consubstanciado no presente documento, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2016, tem por base a caracterização decorrente dos postos de trabalho constantes do mapa de pessoal aprovado pela tutela, para esse mesmo ano.

Esta informação, compilada pela *Direção de Administração e Recursos Humanos/Departamento de Recursos Humanos (DARH/DRH)*, permite caracterizar os recursos humanos do IHRU, I.P., avaliar o seu potencial e analisar a sua evolução, constituindo um importante elemento a ter em conta na tomada de decisão sobre a gestão dos recursos humanos e a atividade a desenvolver pelo Instituto.

O balanço social inclui, ainda, um conjunto de dados e indicadores financeiros, que objetivam a utilização dos recursos humanos, bem como retratam os seus custos, deles ressaltando a redução de encargos, a saída de efetivos por reforma/aposentação, a ausência de novos recrutamentos externos (novas admissões) e o conseqüente envelhecimento dos recursos humanos do Instituto, situações resultantes da política de contenção orçamental e financeira prosseguida no contexto da situação económica do País.

Por último, importa referir que, para efeitos de cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, constante da Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro bem como do Plano Setorial, as referências indicadas no presente documento à expressão “trabalhadores”, inclui ambos os géneros.

Lisboa, 30 de março de 2017.

2. Caracterização do IHRU, I.P.

2.1. Identificação

O Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P., é um instituto público de regime especial e gestão participada, nos termos da lei, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio, e prossegue as atribuições do Ministério do Ambiente, sob superintendência e tutela do respetivo ministro, e sob superintendência e tutela do membro do Governo responsável pela área das finanças em tudo o que diz respeito a comparticipações e empréstimos, concessão de garantias e participação em sociedades, fundos de investimentos imobiliários, consórcios, parcerias público-privadas e outras formas de associação.

O IHRU, IP, enquanto instrumento de política e de intervenção financeira do Governo nas áreas da gestão patrimonial, da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana, possui especificidades inerentes à sua estrutura participada, à predominância da sua atividade creditícia e à relevância das suas intervenções no mercado financeiro, bem como à sua autosustentabilidade e à independência de funcionamento em relação ao Orçamento do Estado.

A Lei Orgânica do IHRU, I.P., foi aprovada através do Decreto-Lei n.º 175/2012, de 2 de agosto, e alterada pelo Decreto-Lei n.º 102/2015, de 5 de junho.

A Portaria n.º 208/2015, de 15 de julho, aprova os estatutos do IHRU, I.P..

2.2. Missão

O IHRU, I.P. tem por missão assegurar a concretização da política definida pelo Governo para as áreas da habitação e da reabilitação urbana, de forma articulada com a política de cidades e com outras políticas sociais e de salvaguarda e valorização patrimonial, assegurando a memória do edificado e a sua evolução.

2.3. Atribuições

O IHRU, IP, prossegue as seguintes atribuições:

- a) Preparar o Plano Estratégico para uma Política Social de Habitação, bem como os planos anuais e plurianuais de investimentos no setor da habitação e da reabilitação urbana, e gerir o Portal da Habitação;
- b) Apoiar o Governo na definição e avaliação da execução das políticas de habitação, de arrendamento e de reabilitação urbana;
- c) Elaborar ou apoiar a elaboração de projetos legislativos e regulamentares nos domínios da habitação, da reabilitação urbana, do arrendamento e da gestão do património habitacional;
- d) Dinamizar e participar em ações, a nível nacional e internacional, de análise e de avaliação de intervenções nos domínios da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana;
- e) Desenvolver ou apoiar a promoção de ações de divulgação, de formação e de apoio técnico nos domínios da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana, incluindo a realização de congressos, exposições e publicações;
- f) Desenvolver, atualizar e gerir sistemas de informação, bancos de dados e arquivos documentais no domínio da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana e assegurar o acesso do público a essa informação;
- g) Elaborar, apoiar, acompanhar ou divulgar estudos estatísticos, técnicos e de investigação destinados a manter atualizado o conhecimento e a propor medidas nos domínios da habitação, do arrendamento, da reabilitação urbana e da gestão do património habitacional;
- h) Gerir programas específicos que lhe sejam cometidos, nomeadamente nos domínios do apoio à habitação, ao arrendamento urbano, à gestão habitacional e à reabilitação urbana;
- i) Coordenar e preparar as medidas de política financeira do setor e contribuir para o financiamento de programas habitacionais de interesse social, bem como de programas de apoio à reabilitação urbana, através da concessão de participações, empréstimos e bonificação de juros;
- j) Atribuir subsídios e outras formas de apoio e incentivo ao arrendamento urbano;
- k) Conceder participações e empréstimos, com ou sem bonificação de juros, destinados ao financiamento de programas e de ações de natureza pública, privada ou cooperativa, designadamente relativos à aquisição, construção e reabilitação de imóveis e à reabilitação urbana;

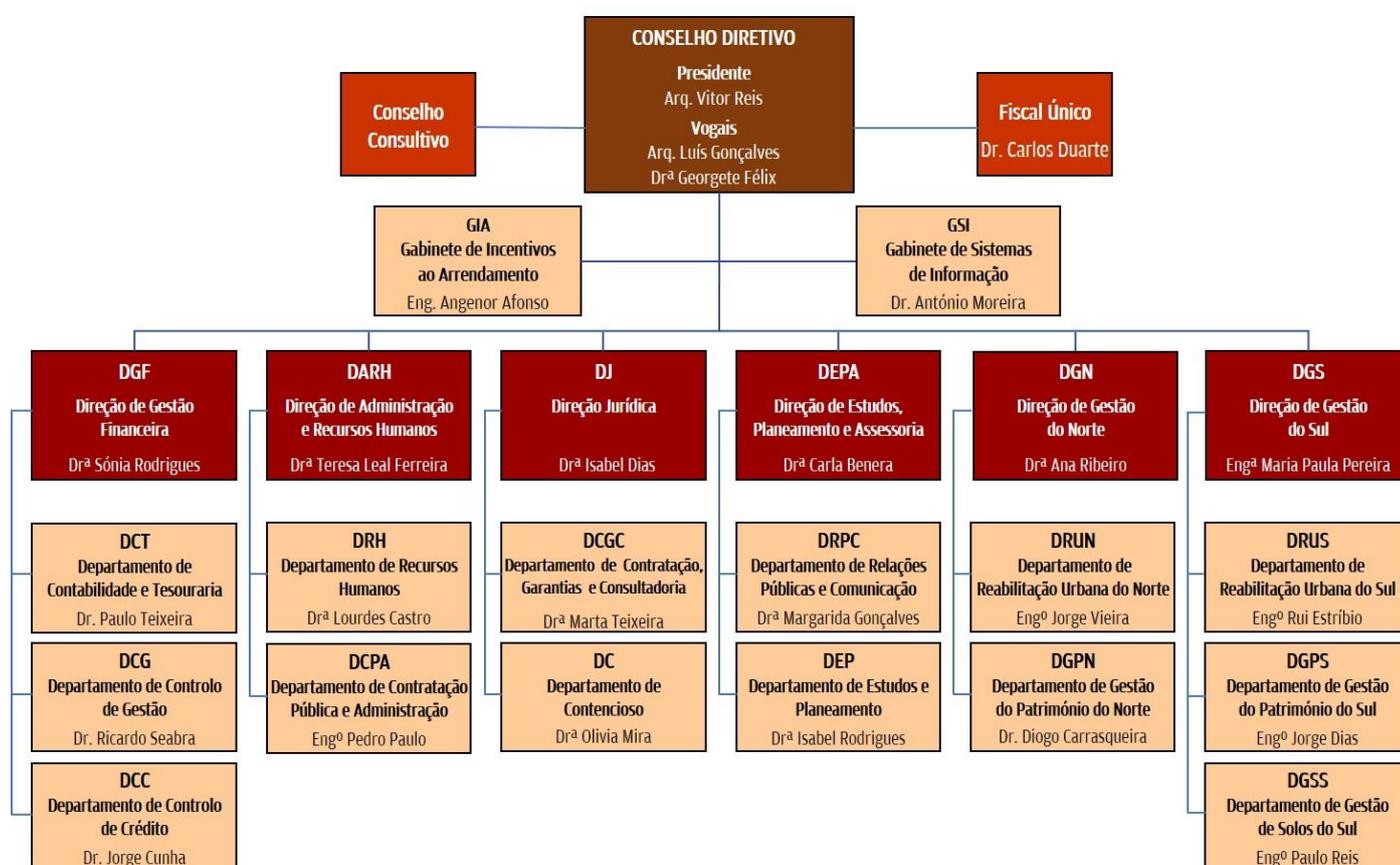
- l) Gerir a concessão pelo Estado de bonificações de juros aos empréstimos e, quando necessário, prestar garantias em relação a operações de financiamento da habitação de interesse social e da reabilitação urbana;
- m) Contrair empréstimos, internos ou externos, em moeda nacional ou estrangeira, emitir obrigações e realizar outras operações, no domínio dos mercados monetário e financeiro, diretamente relacionadas com a sua atividade;
- n) Celebrar acordos de colaboração e contratos – programa nos domínios da habitação e da reabilitação urbanas;
- o) Participar em sociedades, fundos de investimento imobiliário, consórcios, parcerias públicas e público-privadas e outras formas de associação que prossigam fins na sua área de atribuições, designadamente, relativos à habitação, à reabilitação urbana, ao arrendamento e à gestão de património habitacional público;
- p) Acompanhar a execução dos projetos habitacionais e de reabilitação urbana por ele financiados ou subsidiados e proceder à certificação legal de projetos e habitações de interesse social, designadamente promovidas em regime de custos controlados;
- q) Intervir no mercado de solos, como instrumento da política do Governo com vista à regulação da oferta de terrenos urbanizados para a construção de habitação de interesse social;
- r) Gerir, conservar e alienar o parque habitacional, equipamentos e solos que constituem o seu património, no cumprimento da política definida para a habitação de interesse social e na perspetiva da sua conservação e auto-sustentabilidade;
- s) Ceder a propriedade ou direitos reais menores sobre os prédios e frações autónomas que integram o seu património imobiliário e atribuí-los em arrendamento ou por outra forma legalmente aplicável;
- t) Aquirir, lotear e urbanizar terrenos e proceder à respetiva transmissão, nomeadamente em propriedade plena ou em direito de superfície;
- u) Adquirir quaisquer imóveis no âmbito e para efeito de regularização de dívidas de que seja credor e proceder à respetiva alienação ou a outra forma onerosa de cedência;
- v) Adquirir ou arrendar imóveis para alojamento de pessoas em situação de carência habitacional ou para instalação de equipamentos de utilização coletiva em bairros sociais;
- w) Gerir o parque habitacional de outras entidades, em representação das mesmas, mediante contrapartida;

- x) Conceder apoio técnico a autarquias locais e a outras instituições nos domínios da gestão e conservação do parque habitacional e da reabilitação e requalificação urbana, incentivando a reabilitação dos centros urbanos numa perspetiva da sua revitalização social e económica;
- y) Assegurar o funcionamento do Observatório da Habitação e da Reabilitação Urbana (OHRU).

2.4. Estrutura orgânica

A estrutura orgânica do IHRU, I.P., aprovada pela Portaria n.º 208/2015, de 15 de julho, divide-se em seis unidades orgânicas de primeiro nível e duas de segundo nível, que dependem hierarquicamente do Conselho Diretivo e ainda de catorze unidades orgânicas de segundo nível conforme organograma abaixo apresentado. Existe um serviço territorialmente desconcentrado designado por Direção de Gestão do Norte (incluído nas seis unidades orgânicas de primeiro nível).

Organigrama do IHRU



Agosto 2015

2.4.1. Direção de Gestão Financeira (DGF)

Esta direção, tem na sua estrutura orgânica três departamentos: Departamento de Contabilidade e Tesouraria (DCT), Departamento de Controlo de Gestão (DCG) e Departamento de Controlo de Crédito (DCC).

Compete à Direção de Gestão Financeira:

- a) Assegurar, do ponto de vista financeiro, a salvaguarda dos ativos financeiros do Instituto, e sua rentabilização;
- b) Assegurar, acompanhar e controlar os pagamentos de subsídios, participações e empréstimos concedidos pelo IHRU, IP;
- c) Gerir o processo de concessão de bonificações de juros suportadas pelo Estado;
- d) Assegurar a ligação, o acompanhamento e monitorização da atividade de sociedades, fundos de investimento imobiliário, consórcios, parcerias ou outras formas de associação em que o IHRU, IP, participe;
- e) Assegurar, em articulação com as Direções de Gestão do Norte e do Sul, o acompanhamento e monitorização das sociedades de reabilitação urbana de que o IHRU, IP, seja acionista, na componente financeira;
- f) Propor, implementar e gerir processos de contração de empréstimos e outras operações no domínio dos mercados monetário e financeiro, que se revelem necessárias ou vantajosas para a prossecução da atividade do IHRU, IP;
- g) Assegurar a gestão financeira, na observância dos requisitos legais, contabilísticos e de tesouraria, garantido a sua operacionalização e o controle contabilístico-financeiro;
- h) Acompanhar e controlar a situação financeira do IHRU, IP, assegurando o planeamento e o controlo de gestão da sua atividade;
- i) Assegurar o reporte de informação financeira, interna e externa, relativa ao acompanhamento da atividade do IHRU, IP;
- j) Assegurar a análise de risco das operações de financiamento;
- k) Avaliar e comunicar às Direções de Gestão do Norte e do Sul, consoante a respetiva área de circunscrição territorial, as situações de atraso no cumprimento por parte de promotores e outros beneficiários de financiamentos e apoio financeiro do IHRU, IP.

2.4.2. Direção de Administração e Recursos Humanos (DARH)

Esta direção, tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Recursos Humanos (DRH) e o Departamento de Contratação Pública e Administração (DCPA).

Compete à Direção de Administração e Recursos Humanos:

- a) Desenvolver as ações necessárias à organização e instrução dos processos relativos aos recursos humanos e respetivo cadastro;
- b) Coordenar o sistema de avaliação de desempenho dos dirigentes e trabalhadores;
- c) Assegurar o processamento de remunerações, suplementos, abonos e outras prestações devidas a título de despesas com pessoal, bem como a emissão de declarações e outros documentos legalmente necessários nesse domínio;
- d) Assegurar os processos de recrutamento e seleção de pessoal;
- e) Propor e assegurar metodologias de diagnóstico de necessidades de formação, bem como a inscrição de trabalhadores do IHRU, IP, em estágios, congressos, seminários, colóquios, cursos e outras iniciativas que se insiram na área da formação;
- f) Assegurar o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis às condições de segurança e higiene no trabalho;
- g) Propor e promover ações que contribuam para o bem-estar físico e moral dos trabalhadores;
- h) Manter atualizada e reportar a informação e a documentação técnica e legislativa respeitante à gestão de pessoal;
- i) Assegurar a gestão, segurança e higiene das instalações dos serviços do IHRU, IP;
- j) Instruir e acompanhar os processos de contratação pública, bem como assegurar a sua publicitação e reporte;
- k) Assegurar e executar as funções de economato e aprovisionamento;
- l) Assegurar a gestão e conservação dos bens móveis do IHRU, IP;
- m) Assegurar a gestão do arquivo intermédio e do arquivo definitivo do IHRU, IP;
- n) Assegurar a resposta às solicitações nas áreas da sua competência, nomeadamente nos domínios dos recursos humanos, do economato e dos processos de contratação pública.

2.4.3. Direção Jurídica (DJ)

Esta direção, tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Contratação, Garantias e Consultadoria (DCGC) e o Departamento de Contencioso (DC).

Compete à Direção Jurídica:

- a) Assegurar e dar apoio à elaboração de projetos legislativos e regulamentares na área das atribuições do IHRU, IP, bem como emitir parecer sobre quaisquer projetos legislativos a solicitação do conselho diretivo e ou da tutela;
- b) Elaborar protocolos e acordos de colaboração e, em geral, todo o tipo de minutas e contratos em que o IHRU, IP, intervenha, incluindo contratos de empréstimos externos;
- c) Preparar e acompanhar, sempre que necessário, os processos de contratação, nomeadamente relativos a contratos de financiamento, de dação em cumprimento, de arrendamento, de compra e venda de imóveis e de terrenos;
- d) Assegurar o processo de liquidação e de pagamento do imposto de selo devido pelos contratos celebrados;
- e) Assegurar e controlar a realização de atos de registo predial e de inscrição matricial dos imóveis objeto de financiamento, bem como os atos relativos à criação e extinção de garantias, de ónus de inalienabilidade e de regimes especiais de alienação relativos a esses imóveis;
- f) Assegurar a consultadoria jurídica a todas as unidades orgânicas do IHRU, IP;
- g) Praticar quaisquer atos judiciais ou extrajudiciais relativos a situações de recuperação de crédito e de processos em contencioso;
- h) Intervir, em articulação com as Direções de Gestão do Norte e do Sul nas respetivas áreas de circunscrição territorial, em quaisquer atos judiciais ou extrajudiciais relacionados com a gestão do património imobiliário do IHRU, IP, incluindo a interposição de ações e execuções relativas a situações de incumprimento dos contratos de arrendamento e de ocupações ilegais;
- i) Intervir, quando tal lhe seja determinado, em quaisquer processos de sindicância, inquéritos ou disciplinares.

2.4.4. Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria (DEPA)

Esta direção tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Relações Públicas e Comunicação (DRPC) e o Departamento de Estudos e Planeamento (DEP).

Compete à Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria:

- a) Apoiar na formulação de políticas nacionais para a habitação;
- b) Assegurar a elaboração e monitorização do planeamento estratégico do IHRU, IP, designadamente, o QUAR e Plano de atividades, bem como o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas;
- c) Acompanhar os planos nacionais e setoriais em que o IHRU, IP, intervém no desempenho da sua missão;
- d) Gerir o Portal da Habitação, bem como a presença do IHRU, IP, na Internet;
- e) Assegurar o funcionamento do Observatório da Habitação e da Reabilitação Urbana (OHRU);
- f) Assegurar a comunicação e divulgação das ações e iniciativas do IHRU, IP;
- g) Garantir o acolhimento e atendimento dos cidadãos em geral;
- h) Apoiar e assessorar o Conselho Diretivo nas matérias relacionadas com a missão do IHRU, IP.

2.4.5. Direção de Gestão do Norte (DGN)

Esta direção, têm na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Reabilitação Urbana do Norte (DRUN) e o Departamento de Gestão do Património do Norte (DGPN).

Compete à Direção de Gestão do Norte:

Na sua área de circunscrição territorial, definida por deliberação do Conselho Diretivo:

- a) Gerir os programas de concessão de incentivos à habitação;
- b) Propor e promover as soluções de alienação ou de outra forma de cedência onerosa dos imóveis recebidos em dação para pagamento de dívidas;

- c) Propor, dar apoio técnico e monitorizar a concessão de participações e empréstimos, com ou sem bonificação de juros, destinados ao financiamento de ações e de programas de iniciativa pública, privada ou cooperativa, designadamente relativos à aquisição, construção e reabilitação de imóveis e à reabilitação urbana;
- d) Propor e acompanhar a promoção da celebração de contratos de desenvolvimento ou de contratos -programa no domínio da habitação e da reabilitação urbana;
- e) Assegurar o acompanhamento e monitorização, em geral, das áreas de reabilitação urbana, das operações de reabilitação urbana, das sociedades de reabilitação urbana e de outras formas de intervenção nas áreas da habitação e da reabilitação urbana;
- f) Definir metodologias e implementar os procedimentos necessários à avaliação técnica dos projetos de obras, bem como certificar a conformidade de programas e de projetos com as disposições legais aplicáveis;
- g) Avaliar a viabilidade e a conformidade técnica e legal dos projetos objeto dos financiamentos do IHRU, IP, e acompanhar a sua execução;
- h) Analisar, propor e gerir a intervenção do IHRU, IP, no que respeita à aquisição, loteamento, urbanização e alienação de terrenos e, em geral, gerir os solos que constituem o património do IHRU, IP;
- i) Coordenar a intervenção das entidades, públicas ou privadas, promotoras de instalações de interesse público em solo do IHRU, IP, e acompanhar a promoção privada de empreendimentos nos territórios de gestão urbanística do Instituto;
- j) Assegurar a gestão do parque habitacional de outras entidades públicas ou cooperativas com as quais o IHRU, IP, tenha celebrado contratos para o efeito, em colaboração com outras unidades orgânicas;
- k) Gerir o parque habitacional e equipamentos do IHRU, IP, atribuídos ou a atribuir em arrendamento ou a outro título;
- l) Assegurar a conservação e reabilitação do património imobiliário do IHRU, IP;
- m) Assegurar a conservação e reabilitação das instalações dos serviços do IHRU, IP;

2.4.6. Direção de Gestão do Sul (DGS)

Esta direção, tem na sua estrutura orgânica três departamentos: Departamento de Reabilitação Urbana do Sul (DRUS), Departamento de Gestão do Património do Sul (DGPS) e o Departamento de Gestão de Solos do Sul (DGSS).

Compete à Direção de Gestão do Sul:

Nas suas áreas de circunscrição territorial, definidas por deliberação do Conselho Diretivo:

- a) Gerir os programas de concessão de incentivos à habitação;
- b) Propor e promover as soluções de alienação ou de outra forma de cedência onerosa dos imóveis recebidos em dação para pagamento de dívidas;
- c) Propor, dar apoio técnico e monitorizar a concessão de participações e empréstimos, com ou sem bonificação de juros, destinados ao financiamento de ações e de programas de iniciativa pública, privada ou cooperativa, designadamente relativos à aquisição, construção e reabilitação de imóveis e à reabilitação urbana;
- d) Propor e acompanhar a promoção da celebração de contratos de desenvolvimento ou de contratos-programa no domínio da habitação e da reabilitação urbana;
- e) Assegurar o acompanhamento e monitorização, em geral, das áreas de reabilitação urbana, das operações de reabilitação urbana, das sociedades de reabilitação urbana e de outras formas de intervenção nas áreas da habitação e da reabilitação urbana;
- f) Definir metodologias e implementar os procedimentos necessários à avaliação técnica dos projetos de obras, bem como certificar a conformidade de programas e de projetos com as disposições legais aplicáveis;
- g) Avaliar a viabilidade e a conformidade técnica e legal dos projetos objeto dos financiamentos do IHRU, IP, e acompanhar a sua execução;
- h) Analisar, propor e gerir a intervenção do IHRU, IP, no que respeita à aquisição, loteamento, urbanização e alienação de terrenos e, em geral, gerir os solos que constituem o património do IHRU, IP;
- i) Coordenar a intervenção das entidades, públicas ou privadas, promotoras de instalações de interesse público em solo do IHRU, IP, e acompanhar a promoção privada de empreendimentos nos territórios de gestão urbanística do Instituto;

- j) Assegurar a gestão do parque habitacional de outras entidades públicas ou cooperativas com as quais o IHRU, IP, tenha celebrado contratos para o efeito, em colaboração com outras unidades orgânicas;
- k) Gerir o parque habitacional e equipamentos do IHRU, IP, atribuídos ou a atribuir em arrendamento ou a outro título;
- l) Assegurar a conservação e reabilitação do património imobiliário do IHRU, IP;
- m) Assegurar a conservação e reabilitação das instalações dos serviços do IHRU, IP;

2.4.7. Gabinete de Incentivos ao Arrendamento (GIA)

Compete ao Gabinete de Incentivos ao Arrendamento:

- a) Gerir a concessão de incentivos e subsídios ao arrendamento;
- b) Gerir o programa Porta 65-Jovem;
- c) Gerir a Plataforma do Novo Regime de Arrendamento Urbano.

2.4.8. Gabinete de Sistemas de Informação (GSI)

Compete ao Gabinete de Sistemas de Informação assegurar o desenvolvimento e a operacionalização dos sistemas de informação do IHRU, I. P., designadamente:

- a) A administração dos sistemas informáticos e respetivas redes e comunicações de dados;
- b) A gestão dos projetos de desenvolvimento e manutenção das aplicações informáticas;
- c) A prestação de apoio e de formação contínua aos utilizadores do sistema informático;
- d) Assegurar o funcionamento dos sistemas telefónico, telecópia e de fotocópia.

3. Caracterização dos Recursos Humanos do IHRU, I.P.

Em 31 de dezembro de 2016, o IHRU, I.P., contava com 191 trabalhadores efetivos. Comparativamente com o ano anterior verificou-se uma diminuição de 2 trabalhadores.

Numa análise comparativa nos últimos seis anos, verifica-se que o número de trabalhadores tem vindo a diminuir de forma continuada. No entanto, no ano de 2016, esta diminuição tem pouca expressão uma vez que representa um decréscimo de 1% dos efetivos.



Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P.

Grupo/Cargo/Carreira/modalidade de vinculação	CT Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau			1		1		1
Dirigente superior de 2.º grau			1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1.º grau				6		6	6
Dirigente intermédio de 2.º grau			11	5	11	5	16
Técnico superior	38	60			38	60	98
Assistente técnico	18	37			18	37	55
Assistente operacional, operário, auxiliar	8				8		8
Informático	3	2			3	2	5
TOTAL	67	99	13	12	80	111	191

Quadro 1: N.º de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género

Importa referir que no universo dos 191 trabalhadores não estão incluídos os trabalhadores que, à data de 31 de dezembro de 2016, registam ausências ao serviço superiores a seis meses, num total de quatro.

Numa análise comparativa com o ano anterior, registou-se a diminuição de **1** trabalhador em ambos os géneros.

Do total de trabalhadores efetivos **80** são do género masculino e **111** do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **42%** e feminina de **58%**.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos **13%** e a do grupo de pessoal técnico superior nos **51%**, sendo este o grupo de pessoal com o maior número de trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos, assistentes operacionais e informáticos.

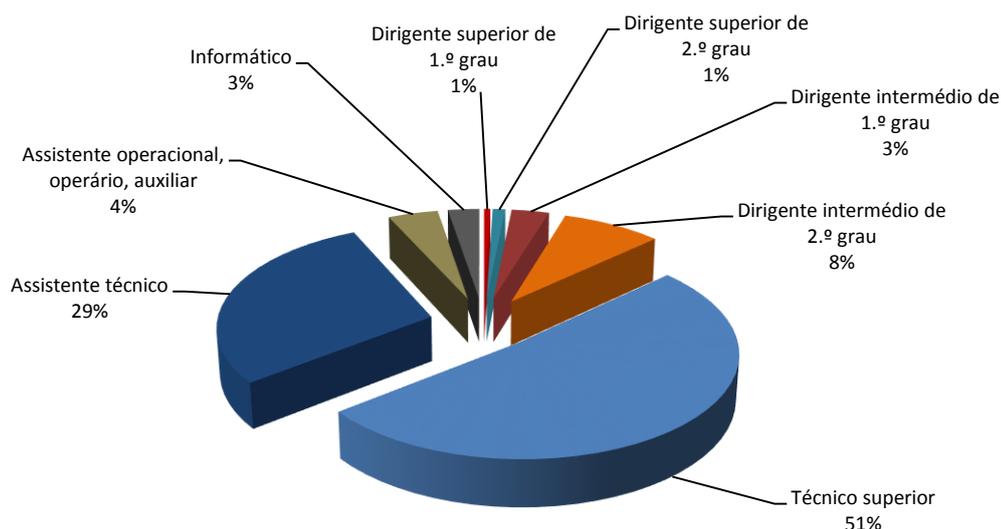


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

Relativamente à distribuição dos trabalhadores do IHRU, I.P., por unidade orgânica, os resultados são aqueles que se apresentam no gráfico abaixo.

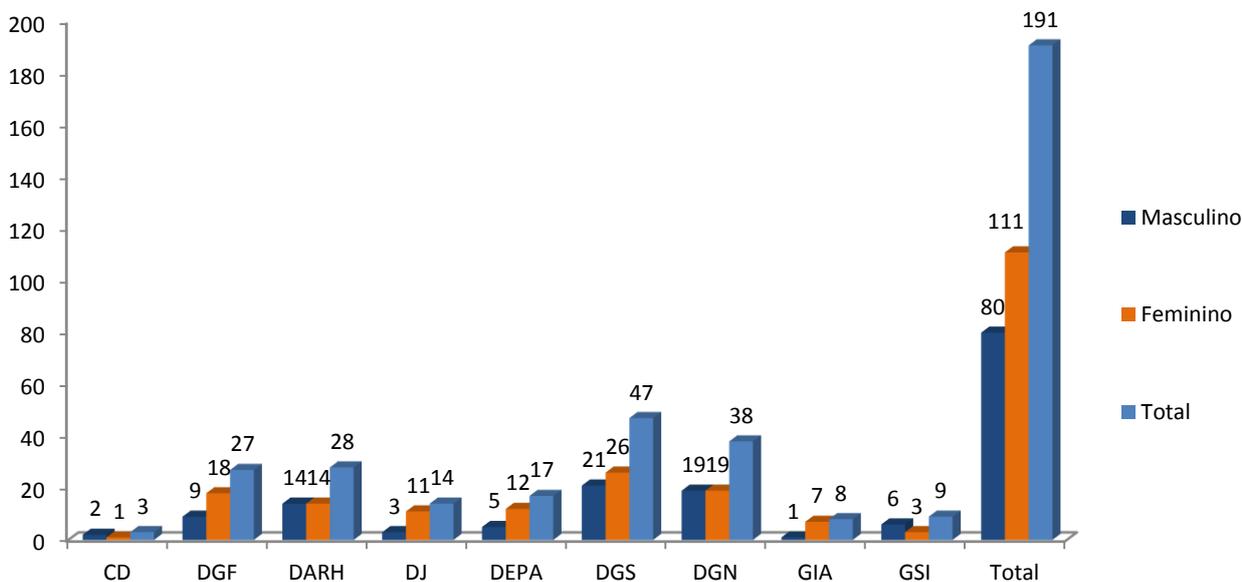


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

A carreira de assistente técnico foi a única que registou uma redução no número de trabalhadores que passou de 64 para 55 (-9 trabalhadores). A carreira de técnico superior registou um aumento do n.º de trabalhadores, passando de 92 para 98 (+6 trabalhadores), enquanto a carreira de assistente operacional passou de 7 para 8 (+1 trabalhador), conforme se pode verificar no quadro n.º 2.

Grupo/Carreira/modalidade de vinculação	2015		Total	2016		Total
	M	F		M	F	
Dirigente superior de 1.º grau a)	1	0	1	1	0	1
Dirigente superior de 2.º grau a)	1	1	2	1	1	2
Dirigente intermédio de 1.º grau	0	6	6	0	6	6
Dirigente intermédio de 2.º grau	11	5	16	11	5	16
Técnico superior	36	56	92	38	60	98
Assistente técnico	22	42	64	18	37	55
Assistente operacional, operário, auxiliar	7	0	7	8	0	8
Informático	3	2	5	3	2	5
TOTAL	81	112	193	80	111	191

Quadro 2: Comparação do n.º de trabalhadores efetivos com o ano anterior

Do total dos 191 trabalhadores, 6 são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de trabalhadores deficientes de 3,14%.

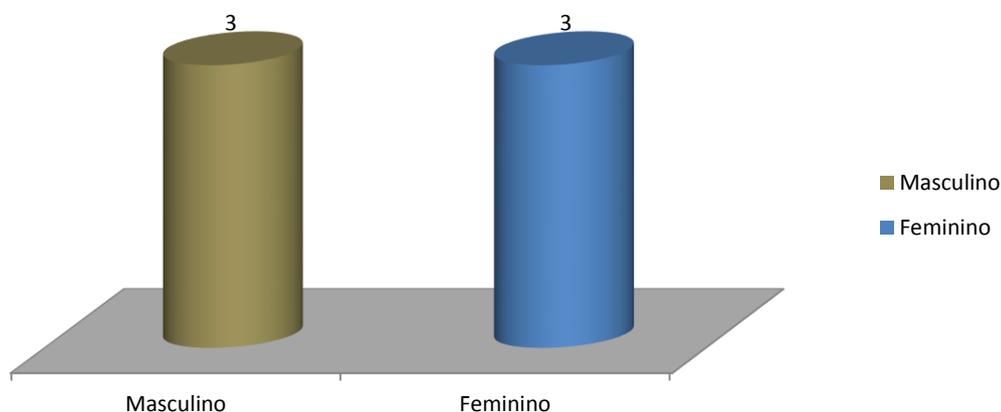


Gráfico 4 - Número de trabalhadores portadores de deficiência

No IHRU, I.P., exerce funções um trabalhador de nacionalidade estrangeira (Brasileira), integrado na carreira e categoria de técnico superior.

3.1. Estrutura Etária dos Trabalhadores

A estrutura etária dos trabalhadores do IHRU, I.P. situa-se no intervalo compreendido entre os 25 e os 69 anos de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem 25 anos e o mais velho 67 anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários permite verificar que as faixas etárias com mais trabalhadores situam-se nos escalões **50-54 anos** com 42 trabalhadores e dos **45-49 anos** com 40 trabalhadores.

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário identificou-se que a idade média dos trabalhadores femininos situa-se nos **51,8 anos**, enquanto nos trabalhadores masculinos este valor é de **52,4 anos**.

No ano de 2016 a taxa de emprego jovem (<25) situou-se nos **0%**.

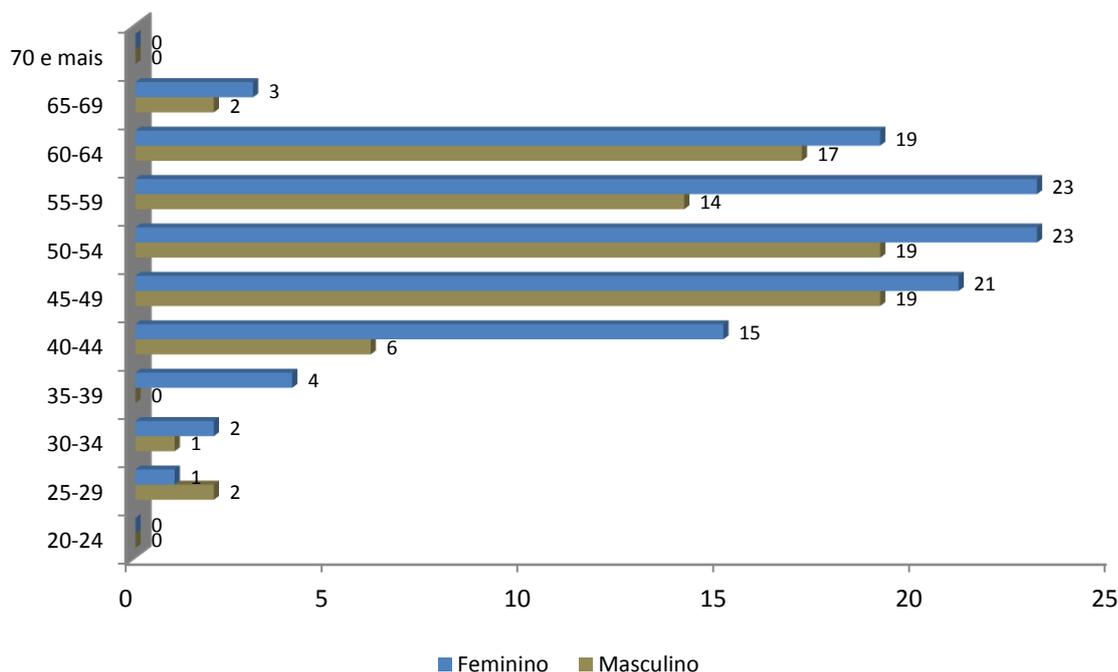


Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2016 situou-se nos **40,8%**, mais 1,94 pontos percentuais que no ano anterior.

Para o total de efetivos a 31/12/2016 (**191**), a média etária dos trabalhadores situou-se nos **52,8 anos**, mais 3,3% comparativamente ao ano de 2015.

3.2. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores

No ano de 2016, a antiguidade média dos trabalhadores do IHRU, I.P., foi de **24,7 anos**. Em termos globais o escalão de antiguidade dos 25 – 29 anos é aquele que concentra o maior número de trabalhadores, com 57. Pelo contrário, o escalão de antiguidade até 5 anos, é o que tem menor número de trabalhadores, num total de 6.

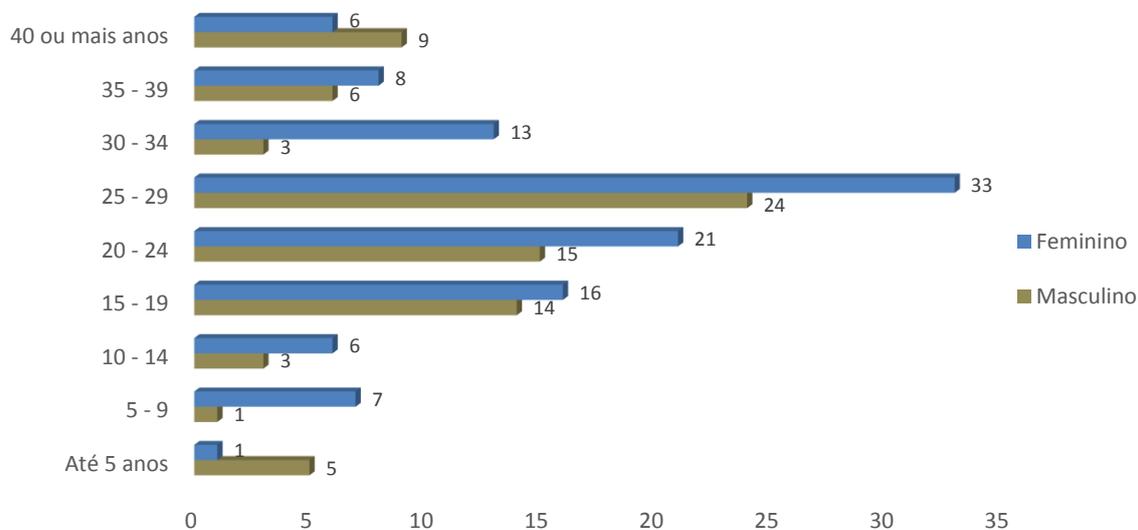


Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.3. Nível Habitacional dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos 127 trabalhadores que possuem grau académico superior, 73 são mulheres e 54 são homens.

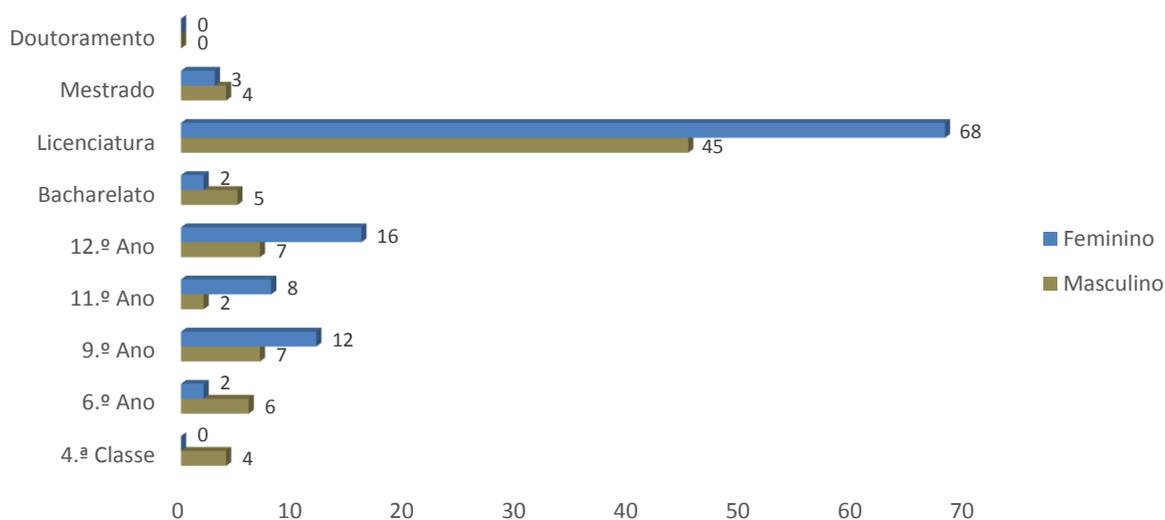


Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível habitacional e género

A taxa de habilitação superior é de **67%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade) estão 33 trabalhadores, que representam uma taxa de habilitação secundária de **17%**. Por último, a taxa de habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade) representa **16%**, com 31 trabalhadores.

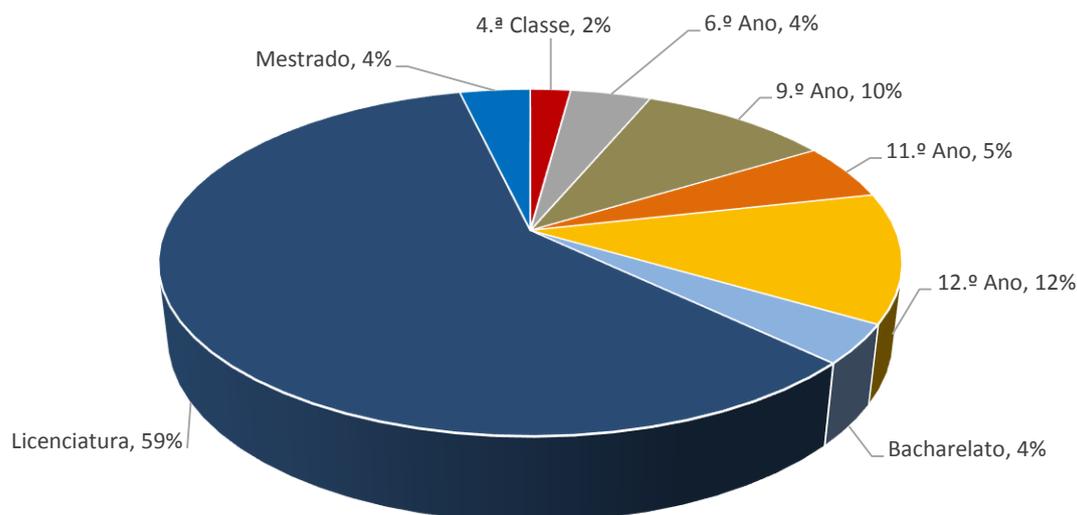


Gráfico 8: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

3.4. Movimentação de Trabalhadores

3.4.1. Admissões e Saídas de Trabalhadores

Os dados apresentados dizem respeito à admissão e saída de trabalhadores do IHRU, I.P., durante o ano de 2016.

Na análise dos dados importa referir que as admissões no período de referência são o resultado da conjugação de novas admissões de trabalhadores e de situações em que os trabalhadores regressam ao Instituto.

Do lado das saídas, salientam-se as saídas de trabalhadores a título definitivo e o regresso do trabalhador ao seu serviço de origem.

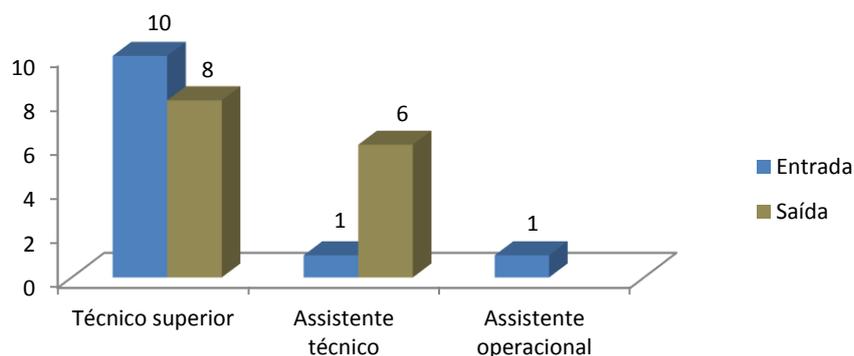


Gráfico 9: Número de trabalhadores admitidos e saídos

No ano de 2016, registou-se um total de **12 admissões**, menos oito admissões que o ano anterior. O grupo profissional dos técnicos superiores foi aquele que registou o maior número de entradas de trabalhadores (**10**). Os motivos de admissão foram os seguintes:

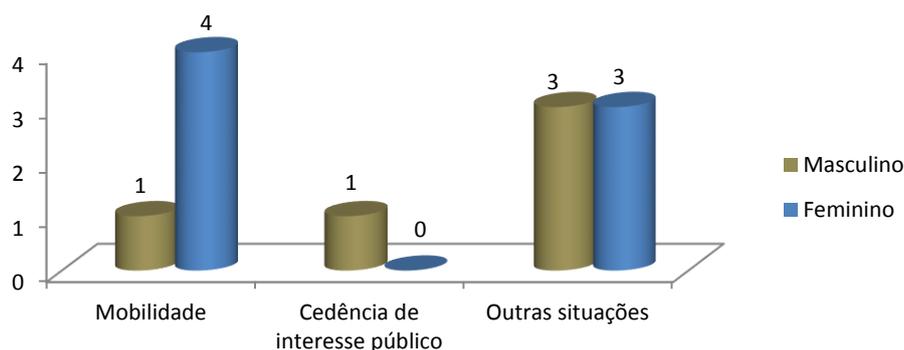


Gráfico 10: Motivos de admissão de trabalhadores

No ano de 2016, registaram-se **14 saídas** de trabalhadores do IHRU, I.P., das quais 3 por reforma/aposentação, 2 mobilidades e 9 relativas a “outras situações”.

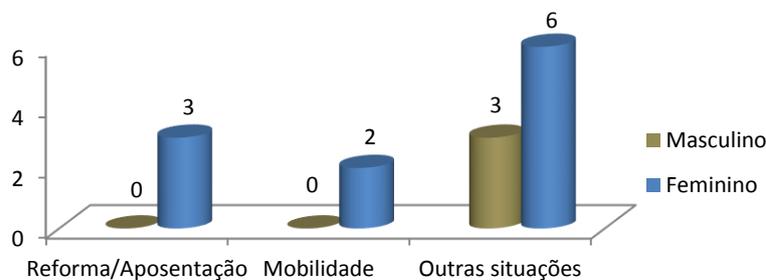


Gráfico 11: Motivos de saída de trabalhadores

No Gráfico 11, em “*outras situações*” estão incluídas as ausências de 2 trabalhadores com baixa por doença, há mais de 6 meses, 1 trabalhador em licença sem remuneração, 1 trabalhador que saiu por procedimento concursal e 5 trabalhadores que cessaram antecipadamente a mobilidade e regressaram ao seu serviço de origem.

Os grupos profissionais que registaram um maior número de saídas foram o de técnico superior com 8 saídas e o de assistente técnico com 6 saídas.

A taxa de cobertura, que representa a relação entre os trabalhadores admitidos e os trabalhadores que saíram do IHRU, I.P., foi de **86%**, significando que saíram mais trabalhadores do que aqueles que foram admitidos.

Quanto à taxa de rotação dos trabalhadores, a mesma é de **13,6%**, valor que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2016 (191).

3.4.2. Mudança de Situação Profissional

No ano de 2016, 14 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do IHRU, I.P., ficaram por ocupar, pelos motivos indicados no quadro abaixo:

Grupo/ Carreira/ modalidade de vinculação	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total Geral
Dirigente intermédio de 1º grau						
Dirigente intermédio de 2º grau						
Técnico superior	11					11
Assistente técnico	3					3
Assistente operacional						
Informático						
TOTAL	14	0	0	0	0	14

Quadro 3: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano

3.5. Prestação do Trabalho

3.5.1. Modalidade de Horário de Trabalho

No IHRU, I.P., a regra de modalidade de horário de trabalho é o horário flexível, que abrange 158 trabalhadores, o que representa 83% do efetivo global.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão inseridos 25 dirigentes e no horário de trabalho em regime de jornada contínua estão incluídos 8 trabalhadores.

Relativamente ao período normal de trabalho, os trabalhadores do IHRU, I.P., praticam um horário a tempo completo de 35 horas semanais, com exceção de 1 trabalhador que pratica um horário de 30 horas semanais (modalidade de horário de trabalho em regime de jornada contínua).

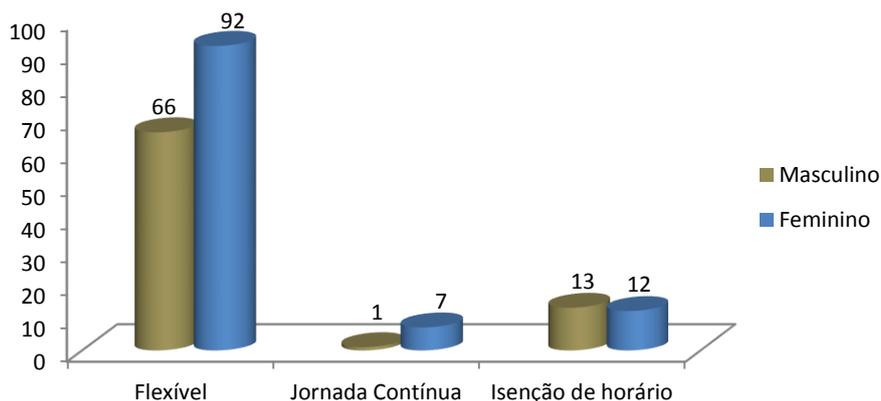


Gráfico 12: Modalidade de horário de trabalho por género

3.5.2. Trabalho Suplementar

Durante o ano de 2016, os trabalhadores do IHRU, I.P., efetuaram **1342 horas** de trabalho suplementar, menos 43 horas que no ano anterior.

O trabalho suplementar foi realizado maioritariamente em dia de trabalho diurno com **810 horas**, seguido do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar com **476,30 horas**, e pelo trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório com **55,30 horas**.

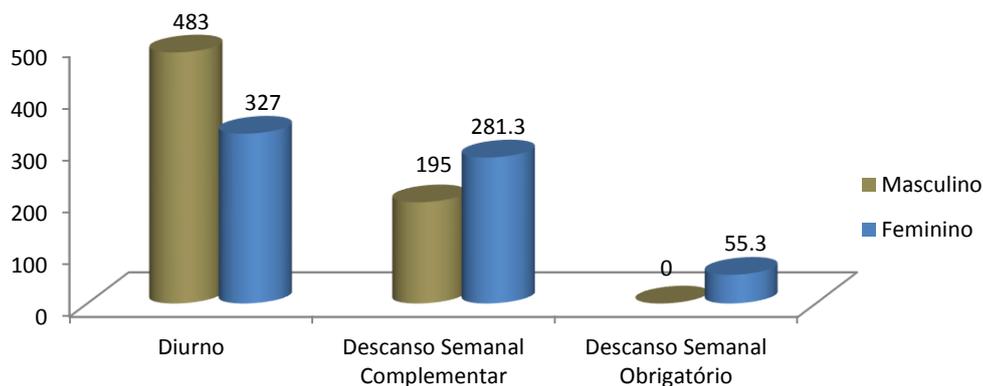


Gráfico 13: Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, em primeiro lugar surgem os **assistentes técnicos** com **37,20%** do total de horas suplementares realizadas, enquanto os **assistentes operacionais** se apresentam como o segundo grupo mais representativo com **36,20%**.

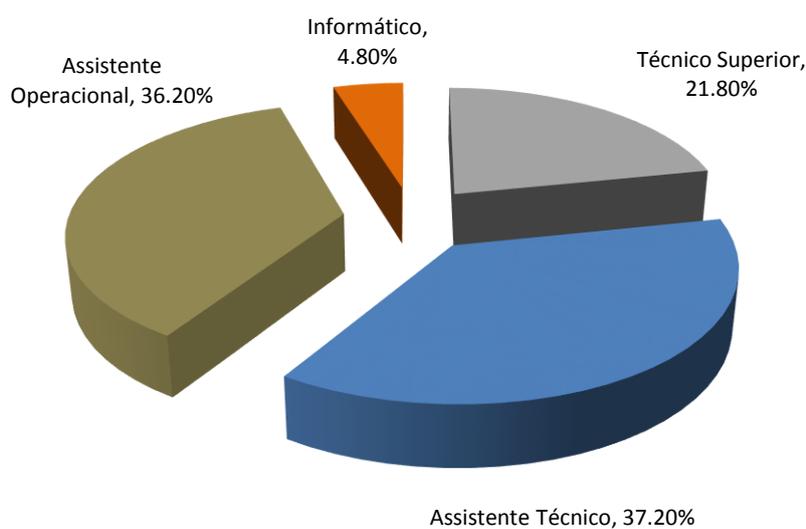


Gráfico 14: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional

3.6. Absentismo Laboral

No ano de 2016, verificou-se um total de **3777,5 dias de ausências dos trabalhadores**, menos **1617,5** dias de ausência que no ano anterior.

Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo diminuiu **3,1** pontos percentuais, passando de **10,8%** em 2015 para **7,7%** em 2016. Para o cálculo da taxa de absentismo, consideram-se quatro trabalhadores com ausências ao serviço superiores a seis meses.

As ausências por motivo de doença (incluindo três trabalhadores ausentes o ano inteiro), foram as principais causas de absentismo com **2748 dias**, seguida das ausências por conta do período de férias com **298,5 dias**.

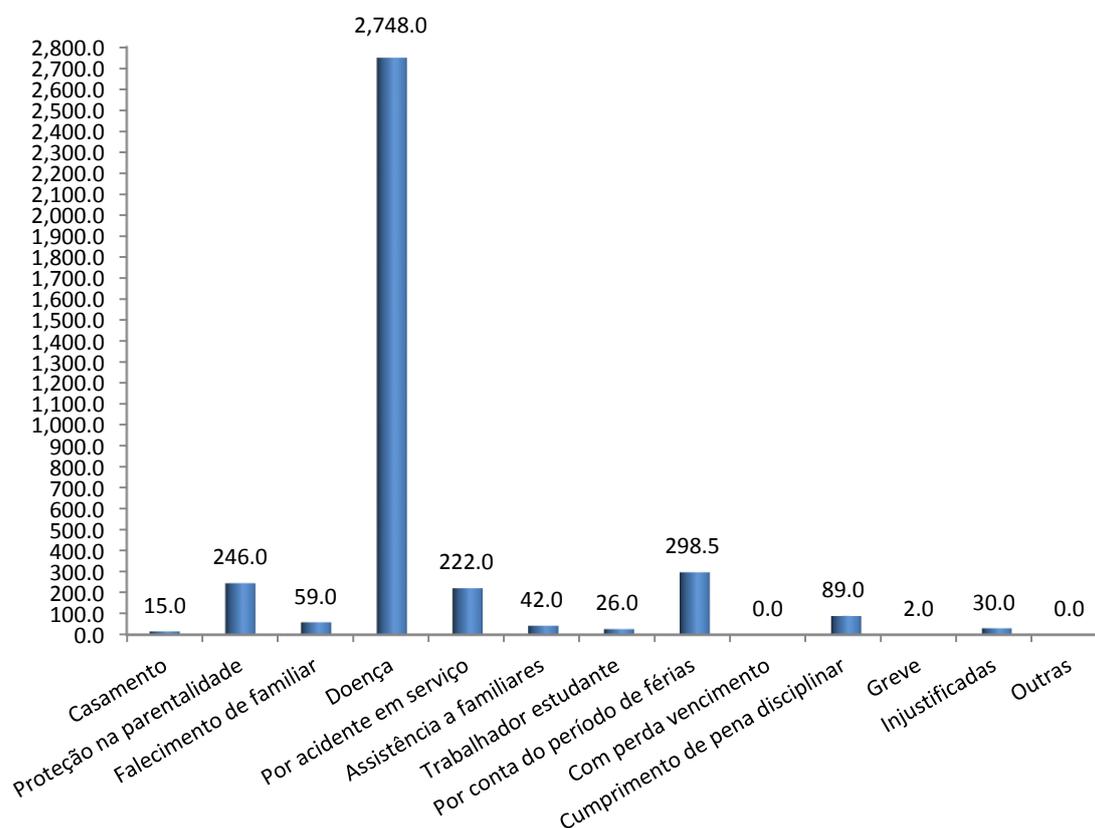


Gráfico 15: Número de ausências dos trabalhadores por motivo

Relativamente aos grupos profissionais do IHRU, I.P., aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos assistentes técnicos com **2259,5 dias**, seguido pelo grupo profissional dos técnicos superiores com **1147,5 dias**.

No ano de 2016, a média de dias de ausência situou-se nos **19,4 dias por trabalhador**, enquanto que no ano de 2015 esta média se fixou nos **27,9 dias**.

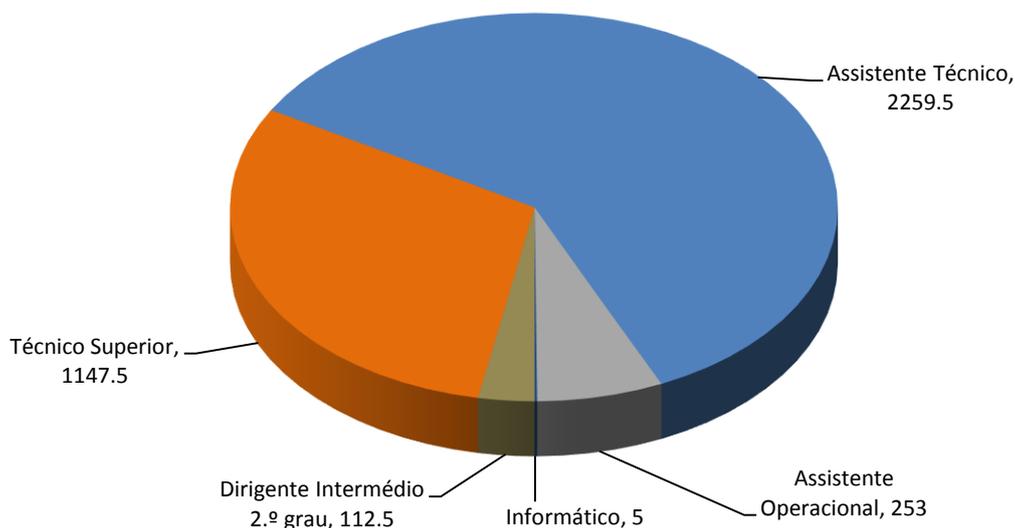


Gráfico 16: Número de ausências por grupo profissional

3.7. Remunerações e Encargos

3.7.1. Estrutura Remuneratória

Relativamente à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores do IHRU, I.P., considerou-se a remuneração salarial base ilíquida e suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Analisadas as remunerações ilíquidas brutas, verifica-se que o maior número de trabalhadores (41) se situa no escalão de remuneração "**1.501€ – 1.750€**", com **21,5%**, o que representa um aumento de **0,8** pontos percentuais face ao ano de 2015. A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, IP, é no valor de **717,46€** (Mulheres) e **549,25€** (Homens).

Género/Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	TOTAL
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	6	16	22
1001-1250 €	14	9	23
1251-1500 €	6	8	14
1501-1750 €	14	27	41
1751-2000 €	7	6	13
2001-2250 €	11	16	27
2251-2500 €	4	6	10
2501-2750 €	5	6	11
2751-3000 €	9	9	18
3001-3250 €	1	1	2
3251-3500 €	0	6	6
3501 -3750 €	0	0	0
3751-4000 €	0	0	0
4001-4250 €	1	0	1
4251-4500 €	0	0	0
4501-4750 €	0	0	0
4751-5000 €	0	0	0
5001-5250 €	1	1	2
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	1	0	1
Total	80	111	191

Quadro 4: Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração máxima ilíquida do sexo feminino em 2016 foi de **5.175,21€** e do sexo masculino de **6.571,82€**.

Relativamente ao leque salarial, no sexo masculino o salário máximo é **11,96** vezes superior ao salário mínimo enquanto no sexo feminino esta diferença é de **7,21**.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	549,25€	717,46 €
Máxima (€)	6.571,82 €	5.175,21€

Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género

3.7.2. Encargos Remuneratórios

No ano de 2016, foram gastos **6.623.518,58€** em encargos com o pessoal, verificando-se uma redução de **141.511,97€** em comparação com o período homólogo.

A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **4.917.153,28€**, seguida da rubrica “Outros encargos com pessoal”, com **1.265.231,07€**.

De referir que na rubrica “Outros encargos com pessoal” estão também contabilizados os encargos da entidade patronal assumidos com a Caixa Geral de Aposentações (**453.809,67€**), e com a Segurança Social (**743.386,98€**).

Encargos com pessoal	2015	2016
Remuneração base *	4.988.581,05€	4.917.153,28€
Suplementos remuneratórios	169.623,28€	159.718,42€
Prémios de desempenho	0,00€	0,00€
Prestações sociais	229.793,84€	223.952,85€
Benefícios sociais	60.553,35€	57.462,96€
Outros encargos com pessoal	1.316.479,03€	1.265.231,07€
Total	6.765.030,55€	6.623.518,58€

(*) – Inclui o subsídio de férias e o subsídio de Natal

Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores

No gráfico seguinte são tipificados os custos com pessoal, considerando o tipo de encargos suportados:

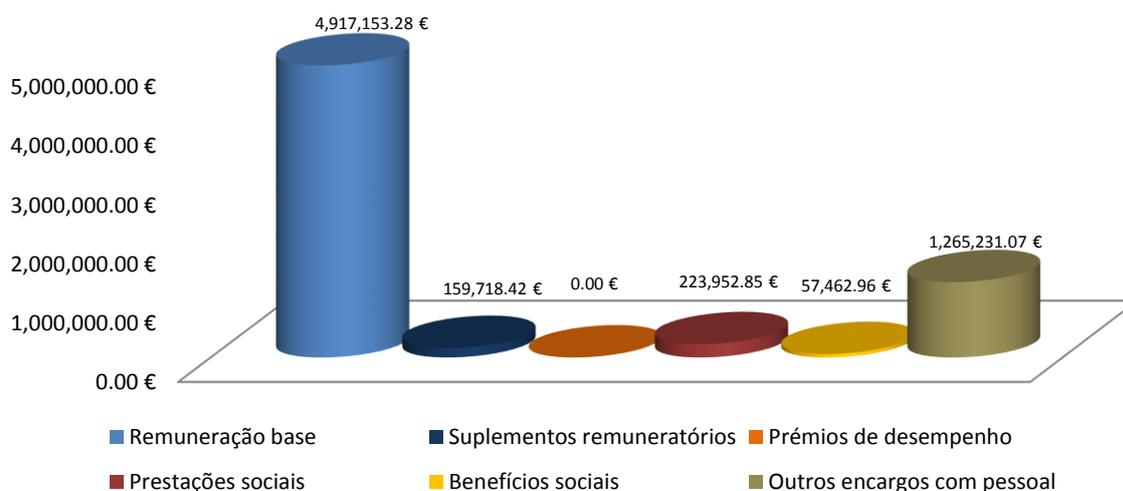


Gráfico 17: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

3.7.3. Encargos com Suplementos Remuneratórios

Relativamente aos suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores do IHRU, I.P., verificou-se uma ligeira diminuição dos encargos assumidos.

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi no ano de 2016 de **159.718,42€**, o que representa uma diminuição de **9.904,86€** face ao encargo assumido no ano de 2015.

O suplemento remuneratório com maior expressão é o das despesas de representação com **110.236,21€**, pagas aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplementos remuneratórios	2015	2016
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	6.242,34€	8.395,86€
Trabalho normal nocturno	0,00€	0,00€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	10.273,86€	8.487,87€
Isenção de horário de trabalho	0,00€	0,00€
Disponibilidade permanente	0,00€	0,00€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00€	0,00€
Risco, penosidade e insalubridade	3.356,41€	3.416,04€
Fixação na periferia	0,00€	0,00€
Trabalho por turnos	0,00€	0,00€
Abono por falhas	3.731,61€	3.109,58€
Participação em reuniões	0,00€	0,00€
Ajudas de custo	18.729,45€	19.738,89€
Representação	117.342,47€	110.236,21€
Secretariado	1.379,94€	1.399,56€
Outros suplementos remuneratórios	8.567,20€	4.934,90€
Total	169.623,28€	159.718,42€

Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

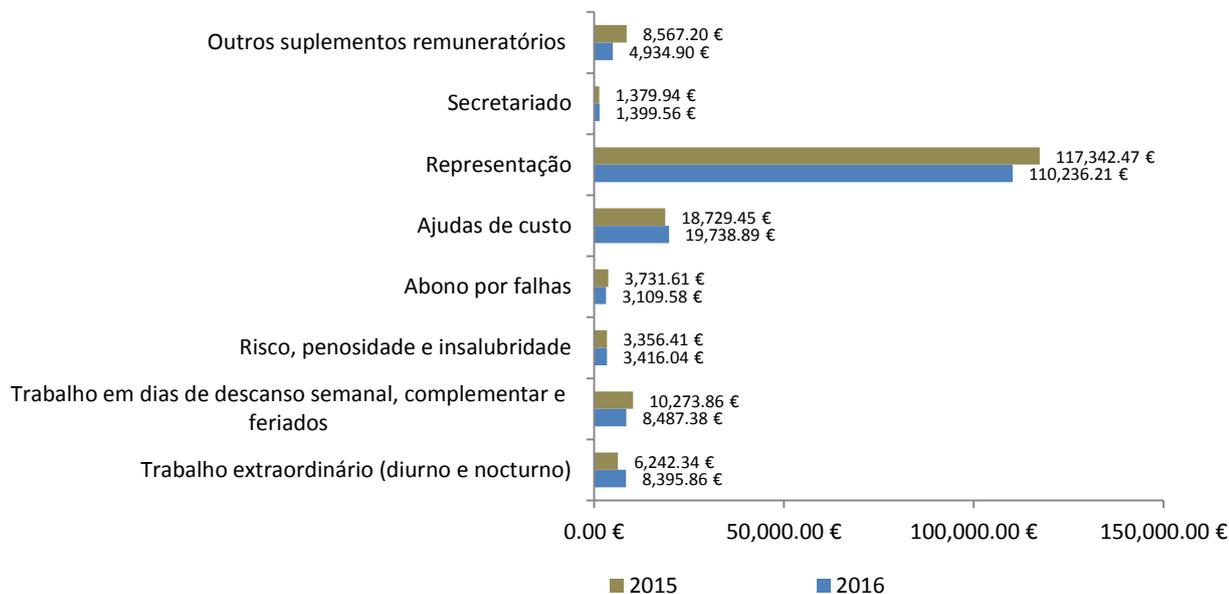


Gráfico 18: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

3.7.4. Encargos com Prestações Sociais

As prestações sociais registaram no ano de 2016 uma tendência de diminuição, com um total de **223.952,85€**, menos **5.840,99€** face ao período homólogo do ano anterior. Nos encargos assumidos com as prestações sociais destaca-se o subsídio de refeição com um valor de **174.702,84€**.

Prestações sociais	2015	2016
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	112,08€	0,00€
Abono de família	1.914,80€	1.432,05€
Subsídio de educação especial	0,00€	0,00€
Subsídio mensal vitalício	0,00€	0,00€
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	0,00€	0,00€
Subsídio de funeral	213,86€	0,00€
Subsídio por morte	1.257,66€	0,00€
Acidente de trabalho e doença profissional	559,55€	3.272,05€
Subsídio de desemprego	0,00€	0,00€
Subsídio de refeição	181.189,98€	174.702,84€
Outras prestações sociais	44.545,91€	44.545,91€
Total	229.793,84€	223.952,85€

Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores

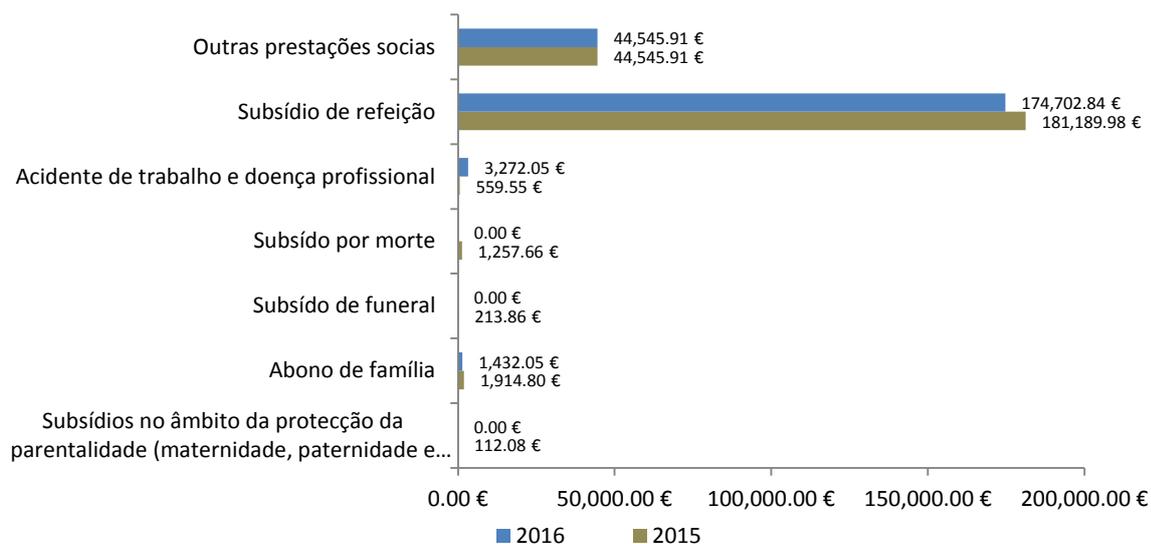


Gráfico 19: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

3.7.5. Encargos com Benefícios Sociais

Relativamente aos benefícios sociais concedidos aos trabalhadores do IHRU, I.P., no ano de 2016 assumiu-se um encargo de **57.462,96€**, menos **3090,39€** face ao ano de 2015.

Benefícios de apoio social	2015	2016
Grupos desportivos /casa de pessoal	0,00€	0,00€
Refeitórios	0,00€	0,00€
Subsídios de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00€	0,00€
Colónias de férias	0,00€	0,00€
Subsídio de estudos	27.570,51€	24.930,30€
Apoio sócio-económico	1.337,40€	729,78€
Outros benefícios sociais	31.645,44€	31.802,88€
Total	60.553,35€	57.462,96€

Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores

3.8. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Durante o ano de 2016, ocorreram **dois** acidentes de trabalho, respeitantes a trabalhadores femininos, o que representou uma taxa de incidência de acidentes em serviço de **1,05%**. Destes acidentes resultaram **222 dias** de ausência ao trabalho, menos **124** dias comparativamente com o ano anterior.

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						in itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias com baixa	4 a 30 dias com baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias com baixa	4 a 30 dias com baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº Total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M												
	F	2	1			1							
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M												
	F	1				1							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M												
	F	85				85							
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos nos anos anteriores	M												
	F	29			29		108				108		

Quadro 10: Número de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género

Dos dois acidentes de trabalho ocorridos durante o ano de 2016, apenas um resultou em incapacidade temporária absoluta.

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente	
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	1

Quadro 11: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano

Durante o ano de 2016, não houve registo de casos declarados de doenças profissionais.

No ano em análise registaram-se encargos com atividade de medicina no trabalho no montante de **4.757,70€**, resultado da realização de **130** exames médicos efetuados aos trabalhadores do Instituto.

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
Total dos exames médicos efectuados:	130	
Exames de admissão	17	
Exames periódicos	105	
Exames ocasionais e complementares	8	
Exames de cessação de funções	0	
Despesas com a medicina no trabalho		4.757,70€
Visitas aos postos de trabalho	2	

Quadro 12: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano

No âmbito da segurança e saúde no trabalho, no ano de 2016, dois trabalhadores frequentaram o curso básico de primeiros socorros.

3.9. Formação Profissional

No que diz respeito às ações de formação profissional, no ano de 2016 realizaram-se **66 ações** de formação profissional **mais 32 ações de formação** comparativamente ao ano de 2015.

Foram realizadas **62 ações** de formação profissional de **caráter externo** e apenas **4 ações** de formação profissional de **caráter interno**, sendo a carga horária com maior índice de formação a de duração inferior a 30 horas, com um volume de **61 ações** de formação profissional.

O aumento do número de ações de formação profissional foi acompanhado pelo número de trabalhadores abrangidos, no total de 115 (mais 10 trabalhadores face ao ano anterior).

Esta abrangência traduz-se no aumento de **7,93 pontos percentuais** da taxa geral de participação em formação, que se fixou em 2016 nos **60,21%**.

Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2016 registaram-se **182 participações**, menos **32 participações** que no ano anterior.

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	44	0	0	0	44
Externas	120	14	1	3	138
Total	164	14	1	3	182

Quadro 13: Número de participações em ações de formação profissional

O grupo profissional de técnico superior foi aquele que apresentou um maior número de participantes nas ações de formação profissional (**66**), seguido dos assistentes técnicos com **26** participantes.

De referir que todos os grupos profissionais foram abrangidos por formação profissional durante o ano de 2016.

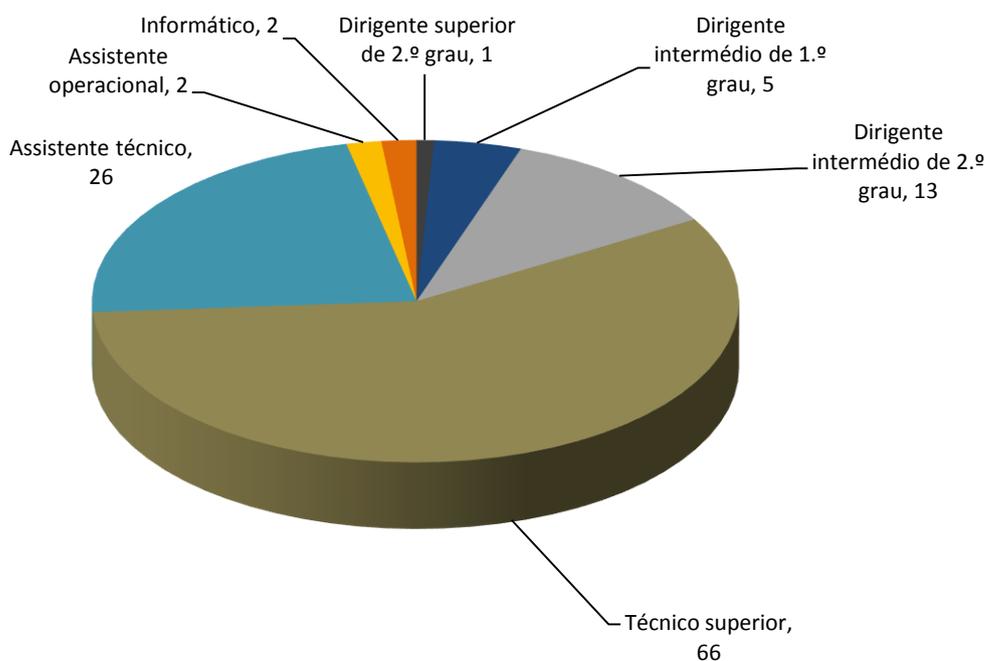


Gráfico 20: Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2016 representou um total de **3649 horas** de formação dispendidas, **mais 523 horas** face ao ano anterior.

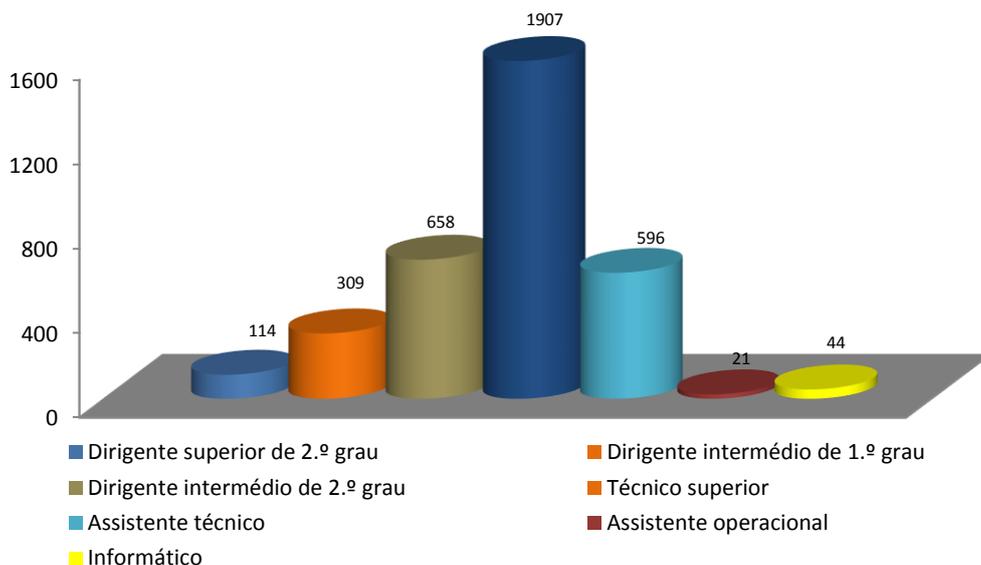


Gráfico 21: Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2016 foram de **38.807,95€**, o que representa um aumento de **23.588,82€**, face ao ano de 2015.

Tipo de ação/valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	10.788€
Despesas com ações externas	28.019,95€
Total	38.807,95€

Quadro 14: Encargos anuais com formação profissional

3.10. Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2016 existiam no IHRU, I.P., **12 trabalhadores sindicalizados**, mais 1 trabalhador face ao período homólogo do ano anterior (**11**). Os trabalhadores sindicalizados representam **6,3%** do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2016, foi instaurado um processo disciplinar cuja decisão resultou em suspensão do trabalhador.

INDICADORES

Indicadores	Fórmula de cálculo	2014	2015	2016
Nível etário (Idade Média)	Soma das idades / Total de recursos humanos	50,52	51,1	52,8
Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	2,52	2,87	2,68
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Nº de R. humanos com idade > 55 anos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	29,30	38,86	38,22
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	23,08	23,8	24,73
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total Pessoal Técnico Superior}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	50,70	47,66	51,31
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de Efetivos Femininos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	60,93	58,03	58,11
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de Efetivos Femininos Dirigentes}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	6,05	6,22	6,28
Taxa de enquadramento	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de R. humanos}} \times 100$	11,16	12,9	13,08
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach + Lic.+ Mest.+ Dout.}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	63,72	64,8	66,49
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitações do 11.º ao 12.º}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	20	18,7	17,27
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	16,28	16,5	16,23
Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de R. humanos}} \times 100$	7,91	10,3	6,28
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de R. humanos}} \times 100$	17,21	21,7	7,33
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Número de dias de faltas}}{\text{Nº anual de dias trabalháveis}} \times 100$	9,08	10,8	7,7
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	11,09	11,09	11,96
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/remuneração base}}{\text{Total de recursos humanos}}$	25.100,93	25.847,57	25.744,26
Taxa de participação formação	$\frac{\text{Total participantes na formação}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	18,60	54,4	60,21