Aprovado em CD em 03.06.2022
Assinado por: **ISABEL MARIA MARTINS DIAS**
Num. de Identificação: 04883320
Data: 2022.06.06 17:28:22+01'00'

CARTÃO DE CIDADÃO

IHRU

2021

Relatório de Atividades e de Autoavaliação

REPÚBLICA PORTUGUESA
INFRAESTRUTURAS E DA HABITAÇÃO

REPÚBLICA PORTUGUESA
FINANÇAS

TÍTULO
Relatório de Atividades e de Autoavaliação 2021

EDIÇÃO
Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.

MORADA
Av. Columbano Bordalo Pinheiro, 5
1099-019 Lisboa

CONTACTOS
ihru@ihru.pt

Tel.: 217 231 500

PÁGINA OFICIAL
www.portaldahabitacao.pt

DATA DA EDIÇÃO
Maio 2022

INDICE

1. Nota Introdutória 8
1.1. Apresentação Institucional 8
1.2. Modelo Organizacional 10
1.3. Órgãos Sociais 11
1.4. Recursos humanos 13
2. Autoavaliação de desempenho 14
2.1. Enquadramento estratégico 14
2.2. Apreciação quantitativa e qualitativa: eficácia, eficiência e qualidade 15
2.3. Grau de concretização dos objetivos 16
2.4. Reformulações, desvios e fundamentos 20
2.5. Recursos utilizados 21
2.6. Apreciação por parte dos utilizadores dos serviços prestados 25
2.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores e trabalhadoras 28
2.8. Avaliação do Sistema de Controlo Interno 36
2.9. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo de desempenho 39
2.10. Comparação com o desempenho de serviços idênticos 39
2.11. Prémios e menções de entidades externas 39
2.12. Avaliação das unidades homogéneas 39
2.13. Medidas de modernização e simplificação administrativa / Medidas Simplex 40
2.14. Iniciativas de publicidade institucional 42
2.15. Gestão do património imobiliário 42
2.16. Súmula do Balanço Social 43
2.17. Segurança, higiene e saúde no trabalho 44
2.18. Execução da formação 44
3. Síntese da execução dos indicadores do plano de atividades 46
4. Principais áreas de atividade 47
4.1. Suporte técnico às políticas públicas de habitação 47
4.2. Gestão de programas públicos de apoio à habitação e à reabilitação urbana 50
4.3. Gestão do património 53
4.4. Incentivos ao Arrendamento 58
5. Áreas de Atividade Complementares e de Suporte 61
5.1. Planeamento, estudos, assessoria e comunicação 61

5.2. Gestão Financeira 63
5.3. Consultoria Jurídica e Contencioso 66
Medidas e projetos desenvolvidos 67
5.4. Sistemas de Informação 69
5.5. Gestão de Recursos Humanos, Administração e Contratação Pública 71
6. Proposta de Menção de Desempenho 75

Sumário Executivo

O Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P., tem a natureza de instituto público de regime especial e gestão participada integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio, encontrando-se sujeito ao Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1), previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

De acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de dezembro, em conjugação com o disposto no artigo 15.º da referida Lei n.º 66-B/2007, torna-se imprescindível que os serviços apresentem a sua autoavaliação, através da qual registam os resultados alcançados e os eventuais desvios em face do planeado no QUAR, integrando o Relatório de Atividades.

Ora, o presente relatório de atividades inclui, assim, o relatório de autoavaliação, nos termos legais acima mencionados, respeitante ao ano de 2021, e em conformidade com o veiculado nas Linhas de Orientação "Relatório de Atividades e de Autoavaliação" divulgadas pela Secretaria-Geral da Presidência de Conselho de Ministros de 17/02/2022, constituindo assim o documento de avaliação do IHRU, I. P. que conclui o ciclo de gestão em causa, no âmbito do SIADAP 1.

O grau de realização alcançado no QUAR de 2021 e no Plano de Atividades de 2021 permite a avaliação da capacidade de resposta tanto ao nível das suas áreas de negócio, bem como das áreas complementares e de suporte, evidenciando o efetivo cumprimento da sua missão, que se traduz na promoção da política nacional de habitação.

A elaboração deste instrumento de gestão contou com a participação de todas as unidades orgânicas, que reuniram a informação relativa às áreas de atividade, reportando igualmente o cumprimento do planeamento previsto. A atividade desenvolvida ao longo de 2021 foi ao encontro do cumprimento das linhas estratégicas definidas no Plano de Atividades, sabendo responder, também aos desafios e responsabilidades impostas no decorrer dos dois últimos ciclos de gestão (2020 e 2021), decorrentes:

✓ **Da Implementação da Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH)**

Através do apoio à operacionalização de diversos instrumentos de atuação direcionados para dar resposta às diferentes necessidades habitacionais existentes no país, designadamente:

- **1.º Direito** – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação, criado pelo Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho;
- **Programa de Arrendamento Acessível**, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 68/2019, de 22 de maio, e o;
- **Porta de Entrada** - Programa de Apoio ao Alojamento Urgente, criado Decreto-Lei n.º 29/2018 de 4 de maio.

✓ **Da Lei de Bases de Habitação (LBH)**

- Que identificou o IHRU, I. P. como a entidade pública promotora da política nacional da habitação e gestora do património habitacional do Estado;
- Que determinou a criação no Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana (OHARU) na orgânica do IHRU;
- Que conferiu novas obrigações de fiscalização do mercado do arrendamento e de promoção direta de habitação no património imobiliário público.

✓ **Do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)**

Que atribuiu ao IHRU, I. P, particulares responsabilidades na execução de três dos investimentos da Componente 2 - Habitação, da Dimensão Resiliência, do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), que tanto pelo volume financeiro como pela tipologia dos investimentos, permitem nos próximos anos implementar, ampliar ou intensificar a execução das seguintes medidas de política:

- O 1. º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação que pretende ajudar 26 mil famílias com carências habitacionais até 2026, através do estabelecimento de acordos com os municípios do país. Perspetiva-se um investimento até 2026 de mais de 1.200 milhões de euros (RE-C02-i01);
    - A Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário (BNAUT) a qual pretende criar uma resposta para as pessoas que carecem de soluções de alojamento de emergência ou de transição e assim assegurar uma proteção social adequada perante situações de emergência e risco. Para

esse efeito está previsto até 2026 um investimento de 176 milhões de euros (RE-C02-i02);

- O Parque Público de Habitação a Custos Acessíveis para o qual se prevê serem canalizados 775 milhões de euros para a construção e reabilitação de imóveis devolutos do Estado, com aptidão habitacional para promoção de arrendamento a preços acessíveis (RE-C02-i05).

O ano de 2021, compreendeu ainda o desenvolvimento de iniciativas no âmbito:

- Da administração de património de habitacional e não habitacional;
- Da realização de operações de qualificação do seu parque habitacional;
- De elaboração do inventário do património imobiliário público com aptidão para uso habitacional;
- De Gestão do Programa de Arrendamento Acessível e do Programa Porta 65 Jovem.

Por ultimo, foram referenciais para o desenvolvimento da atividade do IHRU, I. P., os seguintes objetivos estratégicos e operacionais:

Objetivos Estratégicos (OE)

OE1	Contribuir para eliminar situações de indignidade habitacional e cumprir o PRR
OE2	Garantir o acesso à habitação aos que não têm meios para aceder à habitação a preços de mercado
OE3	Qualificar o Parque Habitacional Público
OE4	Incentivar a Reabilitação Urbana
OE5	Acompanhar a evolução do Mercado da Habitação
OE6	Afirmar o IHRU enquanto entidade pública promotora da política nacional de habitação

Objetivos Operacionais (OP)

OP1	Dinamizar e apoiar soluções habitacionais ao abrigo do programa 1.º Direito
OP2	Alargar a oferta pública e privada de habitações em arrendamento a preços acessíveis
OP3	Melhorar as condições do seu parque habitacional e a proximidade dos serviços prestados
OP4	Apoiar a reabilitação do edificado e a qualificação do ambiente urbano
OP5	Recolher, tratar e disponibilizar informação técnica sobre o mercado da habitação
OP6	Incrementar a colaboração e a adoção de soluções de parceria com entidades públicas

1. Nota Introdutória

1.1. Apresentação Institucional

A lei orgânica do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 175/2012, de 2 de agosto, teve uma primeira alteração através do Decreto-Lei n.º 102/2015, de 5 de junho, tendo sido objeto de uma importante revisão decorrente das previsões e alterações constantes da Lei n.º 10/2019, de 7 de fevereiro, do Decreto-Lei n.º 81/2020, de 2 de outubro, e, mais recentemente, da Lei n.º 12/2021, de 10 de março.

Subsequentemente às alterações à lei orgânica, nos termos acima referidos, os novos Estatutos foram aprovados em anexo à Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio, e consideram a adequação da sua organização interna às novas competências atribuídas ao IHRU, I. P., com destaque para as competências decorrentes dos Instrumentos de atuação da Nova Geração de Políticas de Habitação, da Lei de Bases da Habitação e do Plano de Recuperação e Resiliência.

Nesse quadro legal, e também em consonância com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2012, de 29 de agosto, o IHRU, I. P., tem a natureza de instituto público de regime especial e gestão participada, integrado na administração indireta do Estado, tutelado pelo Ministério das Infraestruturas e da Habitação, e dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

Definido na sua lei orgânica como a entidade pública promotora da política nacional de habitação, em cumprimento do disposto na Lei de Bases da Habitação (Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro), o IHRU, I. P., tem como missão:

> Garantir a concretização, coordenação e monitorização da política nacional da habitação e dos programas definidos pelo Governo para as áreas da habitação e do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana, em articulação com as políticas regionais e locais de habitação, no quadro da Lei de Bases da Habitação, aprovada pela Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro (LBH).

Nos termos da sua lei orgânica, para prossecução da sua missão, o IHRU, I. P., tem, entre outras, as seguintes atribuições:

- → Preparar documentos de natureza estratégica no domínio da política nacional de habitação, em especial, o Plano Nacional de Habitação (PNH), e apoiar o Governo na monitorização do PNH, através da elaboração do Relatório Anual da Habitação, bem como na definição da política nacional de habitação e na elaboração de projetos legislativos e regulamentares nos domínios da habitação, da reabilitação urbana, do arrendamento e da gestão do património habitacional;
- → 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, divulgar estudos estatísticos, técnicos e de investigação e conceder apoio técnico e financeiro à promoção de ações de divulgação nesses domínios;
- → Gerir o Portal da Habitação, facultando o acesso público a informação, bancos de dados e arquivos documentais nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;
- → Gerir o Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana (OHARU), assegurando a prossecução das competências estabelecidas para o mesmo na Lei n.º 10/2019, de 7 de fevereiro, e na LBH;
- → Gerir programas específicos que lhe sejam cometidos, nomeadamente nos domínios do apoio à habitação, ao arrendamento urbano, à gestão habitacional e à reabilitação urbana;
- → Conceder subsídios, comparticipações, empréstimos e outras formas de apoio e incentivos nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana e gerir a concessão pelo Estado de comparticipações e de bonificações de juros de empréstimos nesses domínios;
- → Contrair empréstimos, internos ou externos, emitir obrigações e realizar outras operações no domínio dos mercados monetário e financeiro, diretamente relacionadas com a sua atividade, e 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;
- → Proceder à certificação legal de projetos e habitações de interesse social, designadamente promovidas em regime de custos controlados e intervir no mercado

de solos, com vista à regulação da oferta de terrenos urbanizados para a construção de habitação de interesse social;

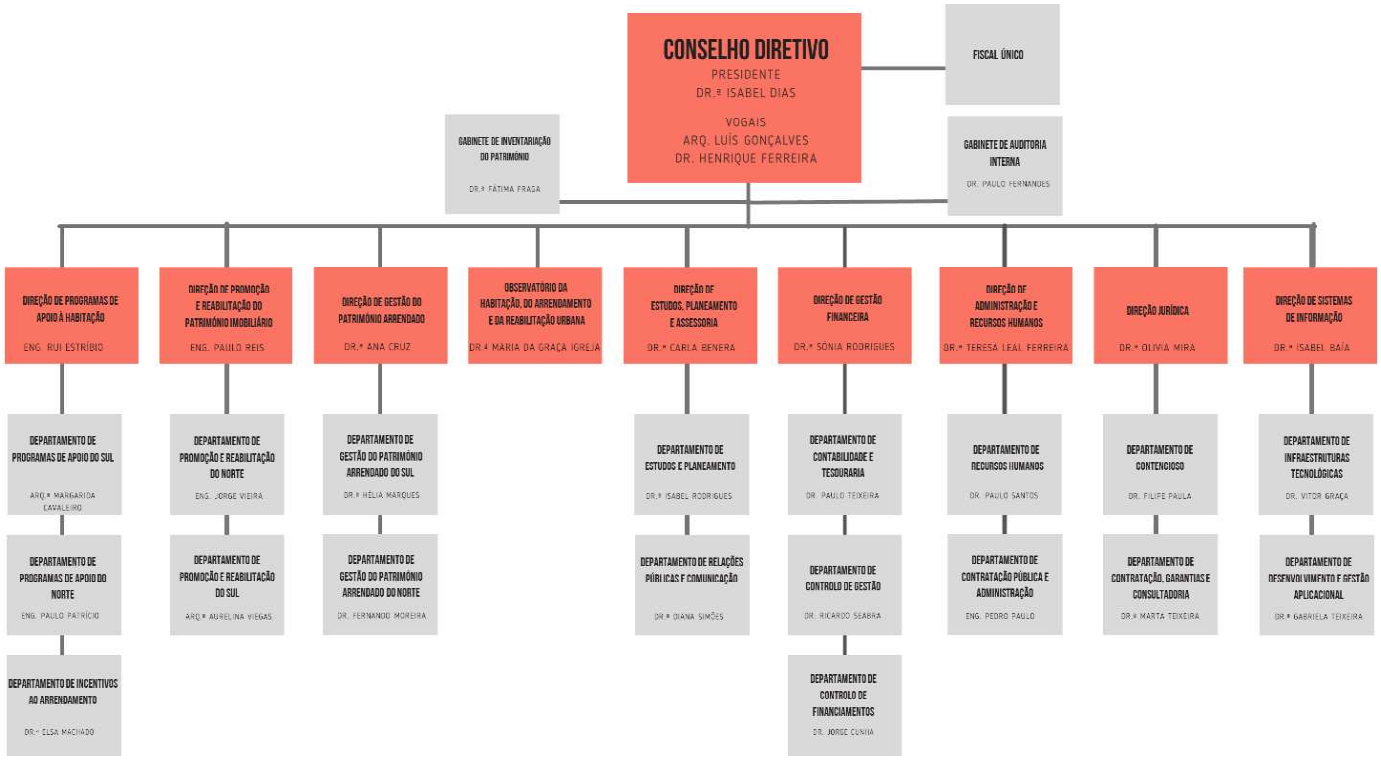
→ Gerir, conservar e alienar o parque habitacional, equipamentos e solos que constituem o seu património e adquirir, lotear e urbanizar terrenos para a promoção de empreendimentos habitacionais de interesse social;

→ Adquirir direitos, arrendar e promover a construção e a reabilitação de imóveis destinados a habitação de interesse social ou para instalação de equipamentos complementares de utilização coletiva;

→ Promover o inventário do património do Estado com aptidão para uso habitacional;

→ Acompanhar e fiscalizar o cumprimento da legislação aplicável ao arrendamento habitacional, em cumprimento do disposto na Lei de Bases da Habitação, reportando às entidades competentes as desconformidades detetadas.

1.2. Modelo Organizacional



1.3. Órgãos Sociais

O IHRU, I. P., tem como órgãos sociais o Conselho Diretivo, o Fiscal Único e a Assembleia Comum de participantes.

Conselho Diretivo

O Conselho Diretivo é composto por um Presidente e dois Vogais e é o órgão responsável pela definição da atuação do Instituto, bem como pela direção dos respetivos serviços, em conformidade com a lei e com as orientações governamentais, sendo os seus membros nomeados por Resolução de Conselho de Ministros (art.º 5 do Decreto-Lei n.º 175/2012, na sua atual redação).

Integram atualmente o Conselho Diretivo do IHRU, I. P., nomeados para cumprimento do quinquénio iniciado em 2017 e 2019, conforme quadro seguinte:

Cargo	Membro	Nomeação	Início de Mandato
Presidente	Isabel Maria Martins Dias	RCM n.º 40/2019, de 2 de fevereiro	2019
Vogal	Luís Maria Vieira Pereira Roxo Gonçalves	RCM n.º 181/2017, de 29 de novembro	2017
Vogal	Henrique Daniel Dias Pinto Ferreira	RCM n.º 119/2019,de 26 de julho	2019

Fiscal Único

O atual Fiscal Único do IHRU, I. P. Vitor Almeida & Associados, SROC, Lda., foi designado por Despacho Conjunto dos Gabinetes do Secretário de Estado Adjunto dos Assuntos Fiscais e da Secretária de Estado da Habitação, em 27 de janeiro de 2022.

Assembleia Comum de Participantes

Constitui ainda órgão social do IHRU, I. P., a Assembleia Comum de Participantes, composta pelos subscritores das emissões de títulos de participação do IHRU, I. P., que são atualmente o Estado, através da Direção-Geral do Tesouro e Finanças, detentor de 95% dos títulos, e a Parpública, SGPS, S.A., com 5%.

Em cumprimento das disposições estabelecidas pelos números 4 e 9 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 155/2005, de 6 de outubro, apresenta-se de seguida o mapa com as remunerações principais e acessórias auferidas pelos órgãos sociais do IHRU, I. P., bem como os correspondentes regimes de previdência social:

Membros do Conselho Diretivo (01-01-2021 a 31-12-2021)	Presidente | ID	Vogal | LMG	Vogal | HF
Remuneração Ilíquida Anual			
Remuneração base	64.889,72 €	51.911,72 €	51911,72
Acumulação de funções de gestão	N	N	N
Despesas de Representação	22.181,40 €	17.739,84 €	17.739,84 €
Redução por aplicação do n.º 4 da RCM n.º 71/2012	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Redução remuneratória	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Remuneração anual efetiva	87.071,12 €	69.651,56 €	69.651,56
Outras Regalias e Compensações			
Gastos de comunicações	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Remuneração 2 (Diferencial do Subsídio de Refeição)	1.227,00 €	0,00 €	1.227,00 €
Subsídio de refeição	1.073,45 €	1.173,42 €	1.116,18 €
Ajudas de custo	0,00 €	138,05 €	0,00 €
Quilómetros	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Encargos com Benefícios Sociais			
Segurança Social (Enc. Ent. Patronal)	21.445,21 €	16.542,30 €	16.833,66 €
CGA (Enc. Ent. Patronal)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ADSE (Enc. Ent. Patronal)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Subsídio de Estudo	0,00 €	0,00 €	574,00 €
Subsídio de doença	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Planos Complementares de Reforma	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Seguros de Saúde	0,00 €	0,00 €	1.600,62 €
Seguros de Vida	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Membros do Conselho Diretivo (01-01-2021 a 31-12-2021)	Presidente | ID	Vogal | LMG	Vogal | HF
Informações Adicionais			
Opção pelo Vencimento de Origem (s/n)	n	n	n
Indicação do Regime de Segurança Social	ss	ss	ss
Cumprimento do n.º 7 da RCM n.º 155/2005	n	n	n
Ano de aquisição de viatura de empresa	n	n	n
Exercício da opção de aquisição de viatura de serviço (s/n)	n	n	n
Usufruto de casa de função (s/n)	n	n	n
Exercício de funções remuneradas fora do Grupo (s/n)	n	n	n

Fiscal Único	
De 01.01.2021 a 31.12.2021 (valor inclui IVA à taxa legal em vigor)	9.105,92 €

1.4. Recursos humanos

A 31.12.2021, o IHRU, I. P., contava com 195 trabalhadores efetivos, de acordo com a seguinte distribuição.

	CD	GIP	GAI	DPAH	DPRPI	DGPA	OHARU	DEPA	DGF	DARH	DJ	DSI	TOTAL
Direção Superior	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Direção Intermédia	0	1	1	4	3	3	1	3	4	3	3	3	29
Técnico/a Superior	0	1	0	18	21	23	2	8	11	13	9	2	108
Especialista Informática	0	0	0	0	0	0				0	0	2	2
Técnico/a Informática	0	0	0	0	0	0			1	0	0	0	1
Assistente Técnico/a	0	0	0	2	11	10		2	8	8	3	3	50
Assistente Operacional	0	0	0	0	1	0		2		2			5
Total	3	2	1	24	36	36	3	15	24	26	15	10	195

Lugares ocupados por género

Quanto à distribuição dos efetivos por género, apura-se que no total dos 195 trabalhadores, 58% são do género feminino e 42% do género masculino.

Lugares Ocupados por Género (em 31/12/2021)																									
	CD		GIP		GAI		DPAH		DPRPI		DGPA		OHARU		DEPA		DGF		DARH		DJ		DSI		TOTAL	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Direção Superior	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Direção Intermédia	0	0	1	0	0	1	2	2	1	2	2	1	1	0	3	0	1	3	1	2	2	1	2	1	16	13
Técnico/a Superior	0	0	1	0	0	0	12	6	5	16	16	7	1	1	4	4	7	4	9	4	7	2	1	1	63	45
Especialista Informática	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Técnico/a Informática	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Assistente Técnico/a	0	0	0	0	0	0	2	0	3	8	9	1	0	0	2	0	7	1	4	4	3	0	1	2	31	16
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	5
Total	1	2	2	0	0	1	16	8	9	27	27	9	2	1	9	6	16	8	14	12	12	3	5	5	113	82
																									195	

2. Autoavaliação de desempenho

Nos próximos pontos deste capítulo encontra-se plasmada a autoavaliação do IHRU, I. P., em conformidade, com o artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), com base no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR).

2.1. Enquadramento estratégico

Em sede de planeamento, os objetivos estratégicos plurianuais prosseguidos pelo IHRU, I. P., resultaram do alinhamento com as orientações do Programa do XII Governo Constitucional para o setor da habitação, bem como com o sentido estratégico, objetivos e instrumentos de atuação da Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH), com a Lei de Bases da Habitação, com as Grandes Opção do Plano 2021-2025 e bem ainda com o Plano de Recuperação e Resiliência. A estas orientações acresceram as diretrizes decorrentes da Lei do Orçamento do Estado para 2021 (Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro), nomeadamente a operacionalização do disposto no artigo n.º 25: *"Objetivos comuns de gestão dos serviços públicos".*

Neste enquadramento o IHRU, I. P., definiu para o ciclo de gestão de 2021 seis objetivos estratégicos (plurianuais) e seis objetivos operacionais (anuais) representados na matriz abaixo e a qual reflete a forma como o nível operacional contribui para a prossecução do nível estratégico.

		OE 1	OE 2	OE 3	OE 4	OE 5	OE 6
		Contribuir para eliminar situações de indignidade habitacional e cumprir o PRR	Garantir o acesso à habitação aos que não têm meios para aceder à habitação a preços de mercado	Qualificar o Parque Habitacional Público	Incentivar a Reabilitação Urbana	Acompanhar a evolução do Mercado da Habitação	Afirmar o IHRU enquanto entidade pública promotora da política nacional de habitação
OP 1	Dinamizar e apoiar soluções habitacionais ao abrigo do programa 1.º Direito	√	√	√	√		√

		OE 1 Contribuir para eliminar situações de indignidade habitacional e cumprir o PRR	OE 2 Garantir o acesso à habitação aos que não têm meios para aceder à habitação a preços de mercado	OE 3 Qualificar o Parque Habitacional Público	OE 4 Incentivar a Reabilitação Urbana	OE 5 Acompanhar a evolução do Mercado da Habitação	OE 6 Afirmar o IHRU enquanto entidade pública promotora da política nacional de habitação
OP 2	Alargar a oferta pública e privada de habitações em arrendamento a preços acessíveis		√		√	√	√
OP 3	Melhorar as condições do seu parque habitacional e a proximidade dos serviços prestados			√	√		√
OP 4	Apoiar a reabilitação do edificado e a qualificação do ambiente urbano	√		√	√		√
OP 5	Recolher, tratar e disponibilizar informação técnica sobre o mercado da habitação					√	√
OP 6	Incrementar a colaboração e adoção de soluções de parceria com entidades públicas	√	√	√	√		√

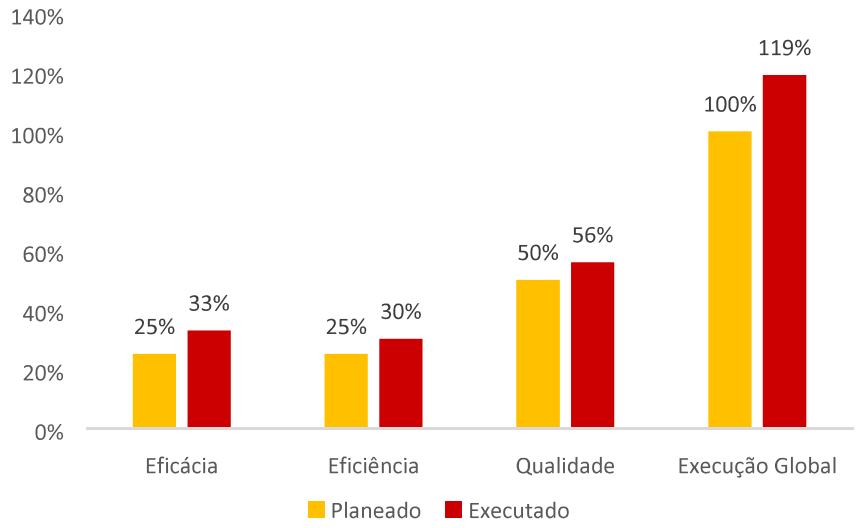
2.2. Apreciação quantitativa e qualitativa: eficácia, eficiência e qualidade

No âmbito do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) do IHRU, I. P. para o ciclo de gestão de 2021, e em cumprimento do n.º 1 do artigo 15º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua redação atual foi operacionalizada a monitorização de desempenho do IHRU, I. P. (ao semestre e ao 3.º trimestre), e no final do ano, foram apuradas as taxas de realização global, por parâmetro, por objetivo e por cada um dos indicadores que o compõem.

Execução Global

O resultado final dos parâmetros de avaliação – Eficácia, Eficiência e Qualidade, apurados em 31 de dezembro de 2021 determinou que a taxa de realização global fosse de **119%,** conforme gráfico abaixo:

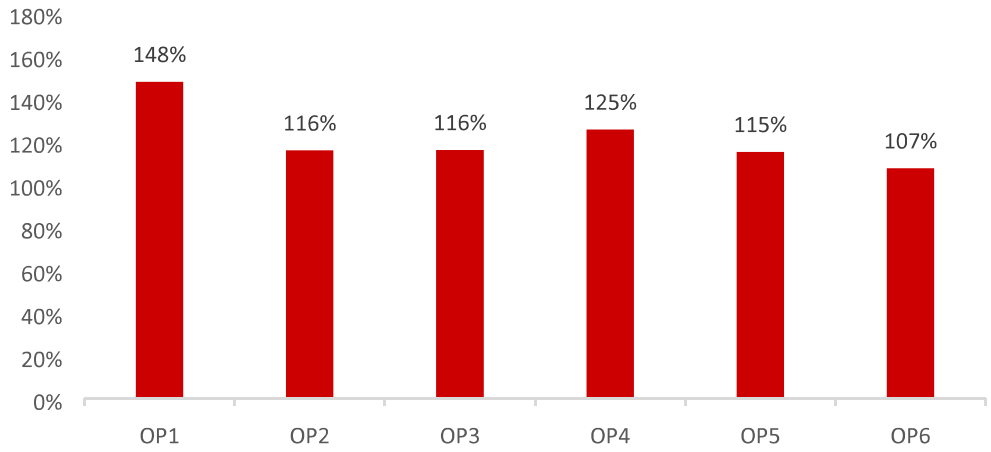
Gráfico n.º 1 | Execução por parametro e global



2.3. Grau de concretização dos objetivos

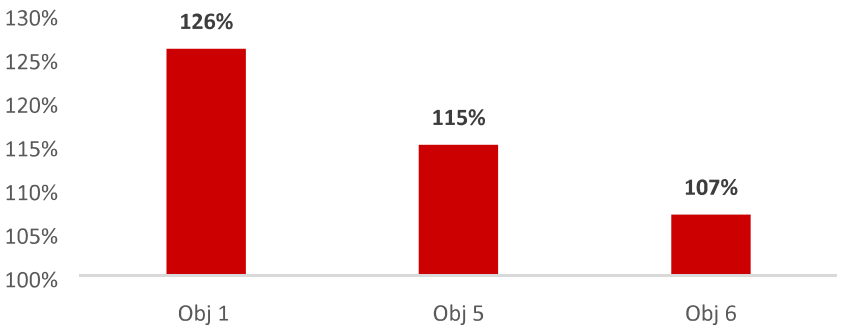
Quanto à realização operacional, constata-se que o IHRU, I. P., concretizou com sucesso todos os objetivos a que se propôs.

Grafico 2 | Grau de Execução dos Objetivos Operacionais



Os objetivos considerados como os mais **relevantes**, para efeitos do n.º 1 do artigo 18.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foram os objetivos OP1, OP5 e OP6, os quais alcançaram taxas de realização de 126%, 115% e 107% respetivamente.

Gráfico 3 | Grau de Execução dos Objetivos Operacionais Relevantes



O grau de realização obtido nos objetivos operacionais reflete os resultados alcançados nos 11 indicadores de desempenho, inscritos no QUAR do IHRU, I. P. para o ano de 2021. Assim, a tabela seguinte demonstra os resultados e as taxas de realização dos diferentes indicadores, apurados a 31 de dezembro organizados pelas dimensões de avaliação de eficácia, eficiência e qualidade, e enquadrados nos objetivos operacionais para os quais concorrem:

EFICÁCIA						**Peso: 25%**
OP1. Dinamizar e apoiar soluções habitacionais ao abrigo do Programa 1.º Direito						**Peso: 50%**
Indicadores	**Meta**	**Tolerância**	**Valor Crítico**	**Peso**	**Resultado**	**Taxa de Realização**
Ind1. N.º de famílias a alojar no âmbito do Programa 1.º Direito, ao abrigo dos acordos de colaboração e financiamento	17.000	1.000	25.762	50%	26.097	126%
Ind2. Estratégias locais de habitação (ELH) consideradas em conformidade pelo IHRU, I.P.	70	10	88	50%	120	169%

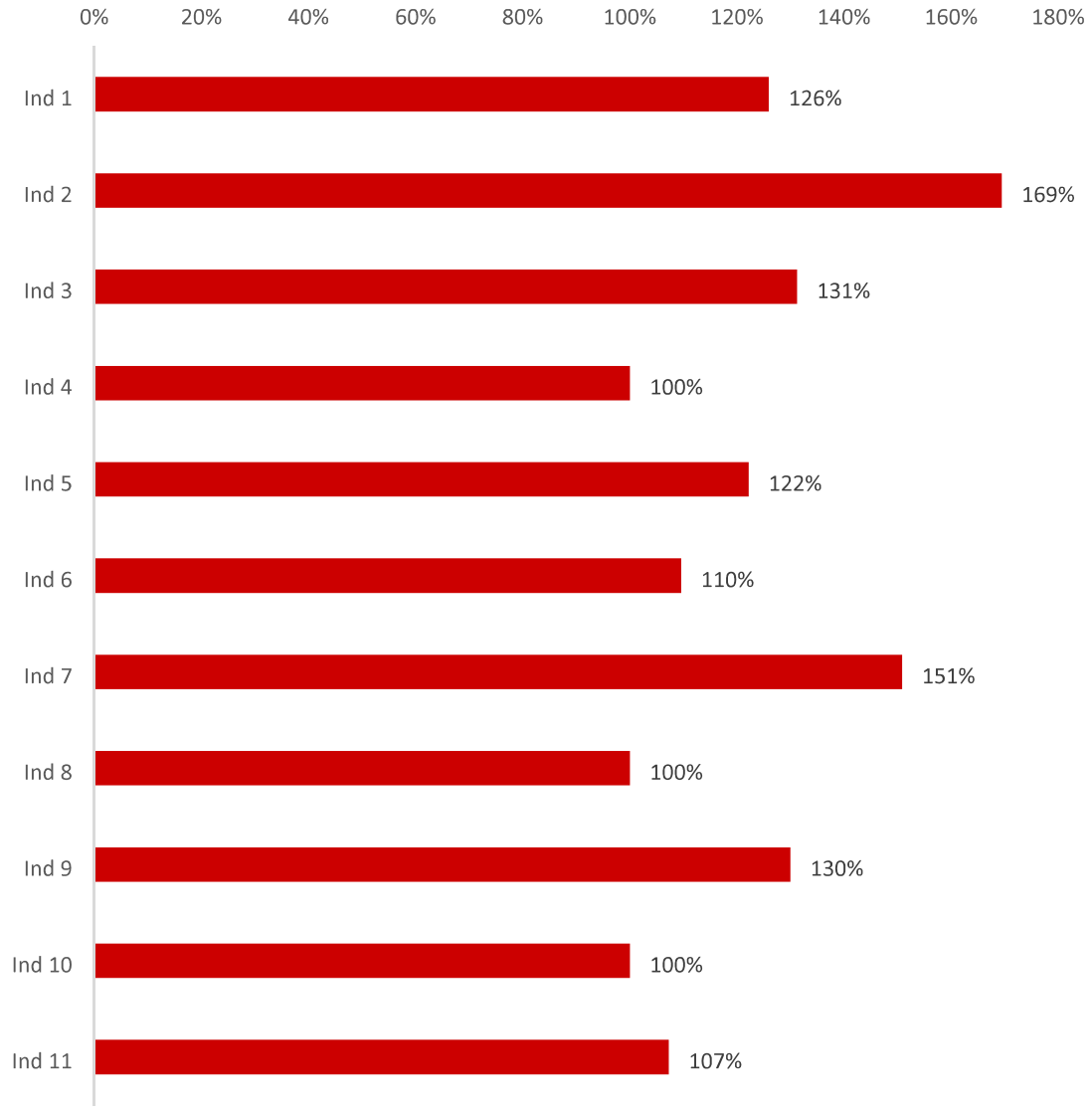
OP2. Alargar a oferta pública e privada de habitações em arrendamento acessível						Peso: 50%
Indicadores	**Meta**	**Tolerância**	**Valor Crítico**	**Peso**	**Resultado**	**Taxa de Realização**
Ind3. Contratos de arrendamento enquadrados no Programa de arrendamento Acessível (%)	70%	10%	82%	50%	85%	131%
Ind4. Lançamento de concursos para a contratação das equipas projetistas para a conceção de projetos para os imóveis da Bolsa, incluindo os terrenos do PIA e do PIS – n.º de concursos lançados	7	2	11	50%	**7**	100%
EFICIÊNCIA						**Peso: 25%**
OP3: Melhorar as condições do seu parque habitacional e a proximidade dos serviços prestados.						**Peso: 50%**
Indicadores	**Meta**	**Tolerância**	**Valor Crítico**	**Peso**	**Resultado**	**Taxa de Realização**
Ind5. Intervenções de grande reabilitação no Parque Habitacional do IHRU, IP	250	50	375	50%	**361**	122%
Ind6. Intervenções de conservação e manutenção no parque habitacional do IHRU, IP	360	80	964	50%	**591**	110%
OP4: Incrementar a colaboração e adoção de soluções de parceria com entidades públicas						**Peso: 50%**
Indicadores	**Meta**	**Tolerância**	**Valor Crítico**	**Peso**	**Resultado**	**Taxa de Realização**
Ind7 Acordos de colaboração aprovados aos abrigo do Programa 1.º Direito e protocolos institucionais ao abrigo do Programa Porta de entrada	70	10	100	50%	**131**	151%
Ind8. Cooperação institucional com os Municípios na disponibilização de fogos devolutos de cariz social para alojamento de famílias em situação de grave carência habitacional	3	1	5	50%	**3**	100%
QUALIDADE						**Peso: 50%**
OP5: Garantir a boa gestão dos trabalhadores (operacionalização do n.º 1, alínea a) do art. 25.º OE 2021)						**Peso: 60%**
Indicadores	**Meta**	**Tolerância**	**Valor Crítico**	**Peso**	**Resultado**	**Taxa de Realização**
Ind9. Trabalhadores recrutados por PCC, recrutamento centralizado e mobilidade especial (nº de trabalhadores)[1]	35	5	40	50%	**41**	130%

[1] Solicitada reformulação do indicador, em sede de relatório de monitorização semestral;

Ind10. Trabalhadores com horário flexível (%)	85%	5%	100%	50%	**84%**	100%
OP6: Promover a avaliação dos serviços (operacionalização do n.º 1, alínea c) do art. 25.º OE 2021)						**Peso: 40%**
Ind11. Lançamento de um inquérito para aferir a satisfação com o atendimento presencial do instituto (n.º de dias)	335	15	239	100%	**307**	108%

Abaixo representam-se as taxas de execução apuradas para o conjunto dos 11 indicadores que integram o QUAR 2021.

Gráfico 4 | Taxa de Realização dos Indicadores



2.4. Reformulações, desvios e fundamentos

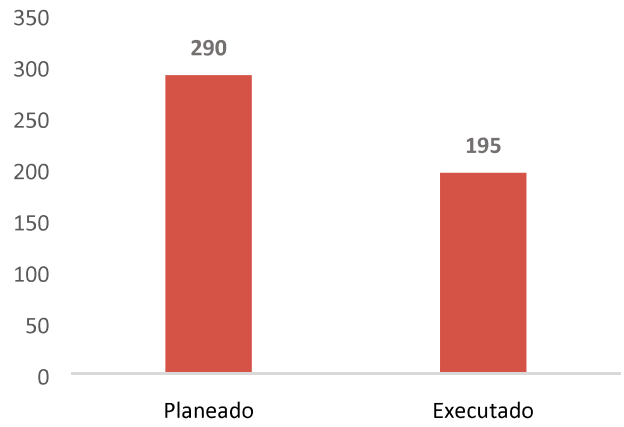
Indicador	Desvio	Fundamentação
Ind1. N.º de famílias a alojar no âmbito do Programa 1.º Direito, ao abrigo dos acordos de colaboração e financiamento.	26%	O número de famílias a alojar no âmbito do Programa 1.º Direito foi superado dado terem sido celebrados mais acordos de colaboração/financiamento do que o previsto.
Ind2. Estratégias locais de habitação (ELH) consideradas em conformidade pelo IHRU, I. P.	15%	A meta foi ultrapassada tendo para o efeito contribuído o reforço do apoio prestado aos municípios, nas sessões semanais por videoconferência relacionadas com o programa 1.º Direito e as medidas PRR no domínio da Habitação.
Ind3. Contratos de arrendamento enquadrados no Programa de arrendamento Acessível (%)	31%	Foi possível enquadrar no Programa de Arrendamento mais contratos de arrendamento do que o inicialmente previsto.
Ind4. Lançamento de concursos para a contratação das equipas projetistas para a conceção de projetos para os imóveis da Bolsa, incluindo os terrenos do PIA e do PIS – n.º de concursos lançados	0%	Foi dada prioridade a empreendimentos de grande dimensão, cuja preparação requer a elaboração prévia de estudos de viabilidade, para além de consulta a outras entidades públicas.
Ind5. Intervenções de grande reabilitação no Parque Habitacional do IHRU, I. P.	22%	Foram concretizadas mais 61 intervenções que as inicialmente previstas em sede de meta.
Ind6. Intervenções de conservação e manutenção no parque habitacional do IHRU, I. P.	10%	De igual modo, o número de intervenções de manutenção também subiu, desta feita de forma um pouco mais expressiva 151 relativamente à meta
Ind7. Acordos de colaboração aprovados aos abrigo do Programa 1.º Direito e protocolos institucionais ao abrigo do Programa Porta de entrada	151%	Ao número de acordos celebrados em 2021 com estratégias apresentadas em 2021, acresce o número de Acordos celebrados cujas ELH em conformidade foram aprovadas no ano de 2020.
Ind8. Cooperação institucional com os Municípios na disponibilização de fogos devolutos de cariz social para alojamento de famílias em situação de grave carência habitacional	0%	Atendendo à elaboração e implementação da Plataforma IHRU Arrenda, os fogos vagos têm sido, paulatinamente, atribuídos por sorteio, o que inviabilizou a celebração de mais Protocolos (3, face aos 4 previstos), em face da inexistência de património habitacional.
Ind9. Trabalhadores recrutados por PCC, recrutamento centralizado e mobilidade especial (nº de trabalhadores)	30%	A meta foi superada, sendo recrutado mais um trabalhador do que o previsto.
Ind10. Trabalhadores com horário flexível (%)	0%	84% dos trabalhadores desenvolveu a sua atividade em regime de horário de trabalho flexível, sendo por isso a meta não só atingida como superada.
Ind11. Lançamento de um inquérito para aferir a satisfação com o atendimento presencial do instituto (n.º de dias)	7%	Esta iniciativa com meta para 1/12 foi concretizada antecipadamente em 3 de novembro, pelo que foi superada.

2.5. Recursos utilizados

Análise do grau de utilização dos recursos humanos

A concretização da missão do IHRU, I. P., depende da existência de uma estrutura de recursos humanos (RH) adequada e multidisciplinar. Para tal, no ano de 2021 estimou-se a necessidade do IHRU, I. P., dispor de um efetivo total de 290 trabalhadores. Em 31 de dezembro de 2021, o IHRU, I. P., contava com um efetivo de 195 trabalhadores, um desvio negativo de menos 95 elementos conforme se demonstra no gráfico seguinte:

Gráfico 5 | Recursos Humanos N.º de efetivos planeados e exutados



No que respeita à pontuação dos recursos humanos, o desvio verificado é de menos pontos e que resulta do número de postos de trabalho por ocupar na carreira de técnico superior (menos 64) e de assistente técnico (menos 28).

Grau de utilização dos recursos humanos

Designação	PT CCA	PLANEAMENTO RH			EXECUÇÃO RH			Desvio n.º Efetivos
		N.º Efetivos Planeado	UERHP [base:231]	PT Planeados	UERHE	PT Executada	Efetivos BS	
Dirigentes - Direção Superior	20	3	631	60	693	60	3	0
Dirigentes - Direção intermédia	16	23	5.313	368	6.699	464	29	6
Técnico Superior	12	172	39.372	2.064	24.948	1.296	108	-64

Designação	PT CCA	PLANEAMENTO RH			EXECUÇÃO RH			Desvio n.º Efetivos
		N.º Efetivos Planeado	UERHP [base:231]	PT Planeados	UERHE	PT Executada	Efetivos BS	
Especialista de informática	12	5	1.155	60	462	24	2	-3
Técnico de informática	8	2	462	16	231	8	1	-1
Assistente Técnico	8	75	17.325	600	10.857	376	47	-28
Assistente operacional	5	10	2.310	50	1.155	25	5	-5
	TOTAL	290	66.990	3.218	45.045	2.253	195	- 95

No decurso do ano de 2021, registou-se um total de 60 entradas, dos quais o grupo profissional de técnicos superiores registou o mais número de trabalhadores (40). O recrutamento por mobilidade constituiu o modo de ingresso do maior número de admissões.

Relativamente às saídas (46, dos quais 32 técnicos superiores) destacam-se os motivos de reforma/aposentação (13), mobilidade (10) e comissão de serviço (3).

No que concerne à ocupação dos postos de trabalho no ano de 2021 verificou-se que ficaram por preencher 92 lugares, 47 deveram-se ao facto de não ter sido aberto procedimento concursal e 45 deveram-se ao facto dos procedimentos concursais não estarem concluídos. Por outro lado, existem ainda 3 situações cuja ocupação efetiva não se verifica por os trabalhadores estarem ausentes do serviço há mais de 6 meses.

Grau de execução dos recursos financeiros

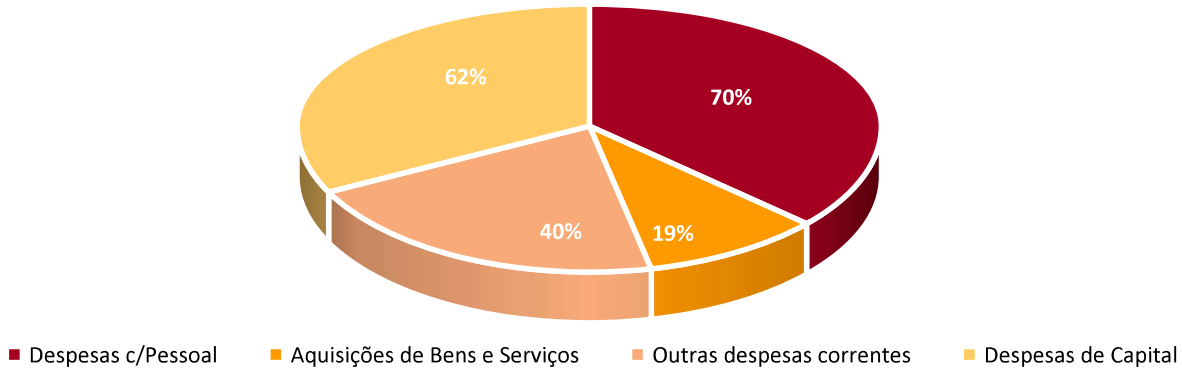
O Orçamento para o IHRU, I. P., totalizou para o ano de 2021 mais de 341 milhões de euros, dos quais 83% correspondem ao orçamento de funcionamento (OF). Tendo em conta os pagamentos efetuados até 31 de dezembro de 2021, o IHRU, I. P., obteve uma taxa de execução orçamento de menos 86% face ao planeado, conforme se demonstra na tabela abaixo.

	Planeado (corrigido)	Executado (31.dez.2021)	Taxa de Execução
Orçamento de Funcionamento (OF)	**53.853.624 €**	**28.882.850 €**	54%
Despesas c/Pessoal	9.880.319 €	6.935.765 €	70%
Aquisições de Bens e Serviços	9.654.442 €	1.790.374 €	19%
Outras despesas correntes	5.460.505 €	2.158.888 €	40%
Despesas de Capital	28.858.358 €	17.997.823 €	62%
Orçamento de Investimento (OI)	**282.833.700 €**	**50.063.693 €**	**18%**
Despesas c/Pessoal	0 €	-	-
Aquisições de Bens e Serviços	638.379 €	1.446.138 €	227%
Outras despesas correntes	0 €	1.911.713 €	-
Despesas de Capital	282.195.321 €	46.705.842 €	17%
Outros valores (OV)	**4.656.469 €**	**3.180.608 €**	**68%**
Total (OF+OI+OV)	**341.343.793 €**	**82.127.151 €**	**24%**

O nível de execução global de 24% face ao inicialmente planeado, justifica-se em parte pelas alterações orçamentais e cativações impostas ao orçamento do IHRU, I. P., que condicionaram fortemente os montantes efetivamente disponíveis para realizar pagamentos, com particular expressão no 1.º semestre. Por outro lado, o ano de 2021 foi ainda bastante condicionado pela situação pandémica (COVID-19), da qual resultaram algumas perturbações na atividade do instituto e atrasos na implementação de políticas habitacionais financiadas por fundos do Plano de Recuperação e Resiliência.

Relativamente ao agrupamento de "despesas com pessoal", verificou-se uma baixa execução decorrente dos condicionalismos e constrangimentos ao nível do recrutamento de pessoal. De salientar, a taxa de execução de 227% relativamente a "aquisições de bens e serviços" no Orçamento de Investimento (OI) que se ficou a dever a um esforço considerável em matéria de reabilitação e manutenção de fogos do parque habitacional do IHRU, I. P. ou sob sua gestão.

Gráfico 6 | Distribuição do Orçamento de funcionalmento executado do IHRU, I. P. em 2021



2.6. Apreciação por parte dos utilizadores dos serviços prestados

Metodologia e enquadramento

O IHRU, I. P., enquanto organismo público responsável pela execução dos principais programas de habitação e de reabilitação urbana que dão corpo à Nova Geração de Políticas de Habitação, ambiciona afirmar-se como uma entidade prestadora de serviços de qualidade e de reconhecida competência no âmbito da sua atuação. Para alcançar este objetivo, entende-se da maior relevância conhecer o grau de satisfação dos *stakeholders* (municípios, empresas municipais e outros organismos da administração pública) que interagem com os diferentes serviços do IHRU, I. P., e que participaram na resposta ao inquérito relativamente ao ciclo de gestão de 2021.

O IHRU, I. P., enquanto organismo público responsável pela execução dos principais programas de habitação e de reabilitação urbana que dão corpo à Nova Geração de Políticas de Habitação, ambiciona afirmar-se como uma entidade prestadora de serviços de qualidade e de reconhecida competência no âmbito da sua atuação. Para alcançar este objetivo, entende-se da maior relevância conhecer o grau de satisfação dos *stakeholders* (municípios, empresas municipais e outros organismos da administração pública) que interagem com os diferentes serviços do IHRU, I. P., e que participaram na resposta ao inquérito relativamente ao ciclo de gestão de 2021.

O questionário foi construído tendo por base o modelo europeu de avaliação do desempenho organizacional *Common Assessment Framework* (CAF), bem como o Guia da Direção Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP) relativo à Estrutura Comum de Avaliação (CAF) - Melhorar as organizações públicas através da autoavaliação, CAF 2013, já utilizado em anteriores ciclos de gestão. A estrutura do questionário compreendeu quatro grupos de questões, a saber: Imagem Global, Envolvimento e Participação, Acessibilidade e Comunicação e, Iniciativas, Projetos e Serviços. Para cada área foram apresentados vários aspetos a serem avaliados segundo uma escala de 1 a 5, onde 1 corresponde a "muito insatisfeito" e 5 a "muito satisfeito", existindo ainda, uma opção "sem opinião". Pese embora o predomínio de questões fechadas, foi disponibilizado um "campo aberto" assegurando a possibilidade de acolher comentários e sugestões de melhoria. A aplicação do questionário

foi feita em formato eletrónico (*LimeSurvey*), entre 18 e 25 de março, sendo garantido o anonimato e confidencialidade da resposta, explicitamente indicado que a análise de resultados constituiria parte integrante do Relatório de Autoavaliação 2021 do IHRU, I. P..

Análise de resultados

Tendo sido solicitada a colaboração de 384 entidades, através de envio de e-mail com o *link* de acesso ao questionário, obtiveram-se 71 respostas, sendo 93% (66) relativas a municípios, 6% a empresas municipais e 1% outros organismos da administração publica.

Imagem global do Instituto

No cômputo geral, as 71 entidades que responderam ao inquérito, estão "satisfeitas" e "muito satisfeitas" quer com a imagem global do instituto – 89% (90% em 2020), quer com o seu desempenho – 84% (81% em 2020). Note-se que apenas 6 destes participantes no inquérito, não tiveram qualquer contacto com o IHRU, I. P., em 2021, sendo que 32% tiveram contacto ocasional (1 a 3 vezes no ano), 38% contacto frequente (4 a 10 vezes no ano) e 20% muito frequente (superior a 10 vezes no ano).

Envolvimento e participação

O ponto seguinte do questionário, abordou a questão "Envolvimento", procurando saber como os *stakeholders* avaliam o interesse e adequabilidade das iniciativas e eventos promovidos pelo IHRU, I. P.. Em face das respostas obtidas, a grande maioria dos respondentes (87%) afirmou estar "satisfeito" e "muito satisfeito" e 5% indicaram não ter opinião.

Acessibilidade e comunicação

A acessibilidade e comunicação, foi avaliada pelos respondentes através da resposta a sete questões, a saber: diversidade de suporte de comunicação, qualidade da informação disponível, comunicação via telefone e via correio eletrónico, adequabilidade de informação do portal da habitação, cortesia e disponibilidade no atendimento e possibilidade de dar sugestões. Para as 7 dimensões de análise os resultados mais expressivos estão nos índices "satisfeito e "muito satisfeito", com 41% de respostas em média. No entanto, salienta-se que, à exceção da questão "cortesia, disponibilidade e empenho dos colaboradores do IHRU, I. P." (atendimento), nas restantes questões existiu uma percentagem entre os 2% e os 6% dos respondentes que indicou "sem opinião".

Iniciativas, projetos e serviços

O grupo seguinte, "iniciativas, projetos e serviços", é aquele que mais diretamente se relaciona com o negócio ou *core business* do IHRU, I. P., e por isso apresenta um número de perguntas mais extenso. Pretendemos apurar, especificamente para vários programas/apoios do instituto a perceção quanto à satisfação dos respondentes (em vertentes como: adequabilidade da iniciativa, facilidade no acesso à informação, qualidade da resposta prestada, tempo de resposta às solicitações e existência de interlocutor identificado) em face dos motivos que determinaram os contactos com o organismo. Assim, 40% das situações que motivaram a interação com o IHRU, I. P. foram determinadas pelo Programa 1.º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação; 17% relacionaram-se com apoio técnico para áreas de Reabilitação Urbana (ARU) ou Operações de Reabilitação Urbana (ORU); 10% sobre prestação de informação sobre o Programa de Arrendamento Acessível, 11% com a BNAUT – Bolsa de Alojamento Urgente e Temporário, 8% com o Programa Reabilitar para Arrendar, 7% com o Programa Porta de Entrada, 3% com o Apoio à utilização da Plataforma de Arrendamento Acessível e os restantes 4% relativos a outros assuntos. O Programa 1.º Direito, assumiu assim, à semelhança de 2020, o motivo que maior número de vezes determinou o contato com o instituto. A esta situação não é certamente alheio o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) que veio dar a possibilidade de financiamento a 100% a fundo perdido das iniciativas levadas a cabo pelos municípios no âmbito daquele programa, o que naturalmente determinou um acréscimo de interesse.

Para melhor ilustrar o grau de satisfação dos programas/apoios prestados nas categorias suprarreferidas apresentamos de seguida o quadro do "grau de satisfação por categorias de avaliação", considerando as somas de respostas obtidas nos níveis "4= satisfeito" e "5= muito satisfeito", estabelecendo a comparação entre os anos 2020 e 2021.

Ressalva-se apenas que no que concerne à BNAUT – Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário, apenas se apresentam valores para 2021, uma vez que o diploma que estabelece a sua criação foi publicado no decurso do ano 2021 (Decreto-Lei n.º 26/2021, de 31 de março).

Motivos de interação	Grau de satisfação por categorias de avaliação									
	Adequabilidade da iniciativa		facilidade de acesso à informação		qualidade da resposta prestada		tempo de resposta às solicitações		existência de interlocutor identificado	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Programa 1.º Direito	90%	93%	88%	80%	88%	83%	80%	80%	80%	89%
Programa porta de Entrada	83%	80%	83%	80%	83%	80%	67%	80%	67%	90%
BNAUT- Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário.	n.a	86%	n.a	67%	n.a	80%	n.a	74%	n.a	60%
Programa Reabilitar para Arrendar - Habitação Acessível	73%	91%	73%	64%	73%	73%	63%	73%	55%	82%
Apoio técnico ARU ou ORU	95%	78%	95%	70%	95%	69%	95%	74%	95%	74%
Prestação de informação sobre o Programa de Arrendamento Acessível	80%	92%	80%	70%	80%	77%	80%	69%	60%	61%
Apoio na utilização da Plataforma Arrendamento Acessível	83%	75%	83%	25%	83%	50%	83%	50%	67%	75%
Outro	86%	83%	71%	100%	71%	83%	86%	67%	86%	83%

Sugestões de melhoria

Finalmente, os resultados obtidos na pergunta aberta relativa a sugestões de melhoria, são em tudo semelhantes às identificadas no ano 2020, e incidem em questões como melhorar o tempo de resposta às solicitações, facilitar o acesso a esclarecimentos por contacto telefónico, disponibilizar mais informação e proceder à sua atualização de forma mais regular e ainda apelo ao reforço das equipes interlocutoras dos programas.

2.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores e trabalhadoras

A apreciação do desempenho do IHRU, I. P., encontra nos seus colaboradores uma fonte importante de contributos. Assim, a realização de uma auscultação aos colaboradores do Instituto constitui parte integrante do relatório de autoavaliação para cada ciclo de gestão.

Relativamente a 2021, optou-se, tal como em ciclos de gestão anteriores (desde 2018), pela aplicação de um questionário anónimo e confidencial, com recurso a uma ferramenta digital *LimeSurvey*, disponibilizado a todos os colaboradores do organismo, incidindo sobre dimensões como: a satisfação com global com a organização, a satisfação global com a gestão de topo e de nível Intermédio, satisfação com as condições de trabalho, satisfação com o desenvolvimento na carreira, grau de motivação dos colaboradores, satisfação com o estilo de liderança de topo e intermedia, satisfação com as condições de higiene, segurança,

equipamentos e serviços, o desfasamento de horários e a prestação de serviço em teletrabalho. O questionário aplicado incluía ainda um campo de "resposta aberta" por forma a acolher sugestões de melhoria. Esta estrutura teve por base a orientação CAF (*Commom Assessment Framework*, 2013, Direção-Geral da Administração e do Emprego Público), aplicando-se uma escala de satisfação aos diferentes aspetos considerados, reservando ainda um espaço para comentários e sugestões.

Para cada questão considerada, foi solicitado aos respondentes e às respondentes que assinalassem o seu grau de satisfação numa escala numérica (de 1 a 5), em que "1" significa "muito insatisfeito" e "5" corresponde a "muito satisfeito". Por último, foi ainda incluída uma questão aberta, para efeitos de recolha de comentários e sugestões, e que mereceu aqui, uma análise qualitativa dos contributos.

Grau de participação

O IHRU, I. P. contava com cerca de 195 colaboradores a 31 de dezembro de 2021, tendo sido obtidas no âmbito da aplicação do questionário, 109 respostas, o que corresponde a uma taxa de participação de 56%, semelhante por isso ao ano anterior, sendo 55 o total de respostas femininas e 54 do sexo masculino. Esta proporção é ligeiramente mais equilibrada do que a proporção de homens e mulheres na estrutura global de recursos humanos do Instituto (58% mulheres e 42% homens).

Satisfação com a Organização

Numa perspetiva de leitura global dos resultados, é seguro afirmar que em média os colaboradores/as do IHRU, I. P., estão pouco satisfeitos com a organização (parâmetro de satisfação 3). Tratando-se de uma perceção genérica, foi entendido apresentar, também, os resultados apurados neste bloque de questões ano de 2020. Contudo, sendo um questionário de resposta anónima, não é linear afirmar que a perceção é menos positiva quando analisados os resultados relativos ao ano 2021, isto é relativamente a 2020, possa determinar por si uma garantia de menor satisfação. O que é seguro dizer, isso sim, é de que os respondentes do inquérito em 2021, manifestam um nível global de menor satisfação (3= pouco satisfeito, 4= satisfeito e 5= muito satisfeito) relativamente aos respondentes de 2020, para o mesmo conjunto de questões/variáveis.

Satisfação global dos colaboradores com a organização	2020	2021
Imagem da organização	83%	76%
Desempenho global da organização	81%	73%
Papel da organização na sociedade	88%	80%
Relacionamento da organização com os cidadãos e sociedade	79%	75%
Forma como a organização gere os conflitos de interesses	84%	69%
Envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria	78%	66%
Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores	70%	57%

Como resulta da leitura do quadro, nos sete aspetos considerados, o grau de satisfação (3= pouco satisfeito, 4 = satisfeito e 5 = muito satisfeito) dos colaboradores/as que responderam ao inquérito em 2021, é inferior ao dos correspondentes no ano de 2020. De entre os sete tópicos, destaca-se que, à exceção do item "relacionamento dos cidadãos com a organização e a sociedade", nos restantes o grau de satisfação decresceu entre e os 7% os 12%.

De seguida, para melhor compreendermos a situação respeitante a 2021, analisaremos o índice de satisfação correspondente aos 8 grupos de perguntas do questionário, a saber: Grupo I – satisfação global dos colaboradores com a organização, Grupo II – satisfação global com a gestão de topo e gestão intermédia; Grupo III – satisfação com as condições de trabalho; Grupo IV - satisfação com o desenvolvimento da carreira, Grupo V – grau de motivação pessoal; Grupo VI – satisfação com o estilo de liderança dos gestores de topo e intermédios; Grupo VII – satisfação com as condições de higiene e segurança, equipamentos e serviços, Grupo VIII – satisfação relativamente a horários de trabalho e prestação de serviço em teletrabalho como medidas de contingência da pandemia Covid-19. Finalmente, abordaremos ainda o entendimento dos colaboradores relativamente à perspetiva de manter o teletrabalho como regime de prestação de trabalho e as sugestões de melhoria apresentadas. O detalhe e as percentagens associadas a cada um destes grupos de respostas, podem ser consultadas em anexo.

A Satisfação global dos colaboradores com a organização

Relativamente a este bloco de questões, cuja média de respostas apontou para 3 = pouco satisfeito, estão incluídos sete itens de análise, a saber: "Imagem da organização", "desempenho global da organização", "papel da organização na sociedade", "relacionamento da organização com os cidadãos e sociedade", "forma como a organização gere os conflitos

de interesses", "envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria", "mecanismos de consulta e diálogo entre chefias e demais colaboradores". Apenas o item "papel da organização na sociedade" obteve uma pontuação 4 = satisfeito.

Satisfação global com a gestão de topo e de nível intermédio

Relativamente ao bloco de questões centradas na Satisfação Global com a Gestão de Topo e de Nível Intermédio, obteve-se um resultado médio de "3 - Pouco satisfeito", o qual inclui o posicionamento dos colaboradores relativamente a aspetos como: "liderança", "comunicação", "sistema de avaliação de desempenho", "reconhecimento/recompensa de esforços individuais e de equipa" e ainda "postura da organização face à mudança e à modernização". Importa salientar que a insatisfação dos colaboradores teve particular incidência no item: "forma como a organização recompensa os esforços individuais e de grupo", atribuindo aqui a posição "2 = Insatisfeito".

Satisfação com as condições de trabalho

Nesta dimensão de análise destacam-se três aspetos cuja satisfação atingiu o "nível 4 = satisfeito", são eles o ambiente de trabalho, o horário de trabalho, e a possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde. Conforme referido anteriormente, o plano de contingência motivado pela pandemia covid-19 implementado em 2020 e que prosseguiu em 2021, determinou o desfasamento de horários, dando a possibilidade de os colaboradores gerirem a sua entrada e saída da organização para cumprimento do dia de trabalho com maior flexibilidade, ficando apenas como plataformas fixas obrigatórias os intervalos entre as 10:30 e as 12:30 e as 14:00 e as 16:00.

Os restantes aspetos de satisfação de condições de trabalho, como o modo como a organização lida com conflitos, queixas ou problemas pessoais, a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais, a igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais, a igualdade de oportunidades nos processos de promoção e a igualdade de tratamento na organização, mereceram da parte dos/das respondentes ao questionário o índice de satisfação de pouco satisfeito (3).

Satisfação com o desenvolvimento da carreira

O ponto 4 do questionário procurou avaliar a satisfação dos colaboradores/as com o desenvolvimento da carreira, em cinco dimensões de análise: a política de gestão de recursos humanos existente na organização, as oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências, as ações de formação realizadas, os mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização e, finalmente, o nível de conhecimento que detém sobre os objetivos da organização. Todos os aspetos foram avaliados, em média, com o parâmetro "3= pouco satisfeito".

Motivação

A influência da motivação individual na performance e na produtividade é um aspeto amplamente consensual, constituindo o maior desafio na abordagem efetuada, bem como na clarificação dos fatores que a condicionam. A auscultação aos colaboradores/as do IHRU, I. P. não poderia deixar de aferir os seus níveis de motivação, através de cinco aspetos determinantes como: motivação para aprender novos métodos de trabalho, desenvolver trabalho em equipa, participar em ações de formação, participar em projetos de mudança na organização, sugerir melhorias.

As questões em torno da motivação reuniram as respostas mais satisfatórias dos colaboradores/as respondentes. Com efeito, nos cinco aspetos em análise, verifica-se a prevalência da classificação "4 = motivado" obtida, em média, nas respostas recolhidas.

Satisfação com o estilo de liderança da gestão de topo e gestão intermédia

Sendo este o grupo do questionário com mais perguntas, no qual se procurou medir a satisfação dos colaboradores com a gestão quer a nível de topo, quer da gestão intermédia, a dimensão de análise que apresentou um melhor índice de satisfação (4 = satisfeito) foi "aceitar críticas construtivas" relativamente à gestão intermédia. Apesar disso, os parâmetros "reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas" e "promove ações de formação" apresentam quase 40% de respostas de muito insatisfeitos (= 1) e insatisfeitos (= 2). No caso da gestão de topo todos as respostas apresentaram em média o resultado de "pouco satisfeito = 3", com especial expressão no item "reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas" (com 47% das respostas).

Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

As condições de higiene, segurança, conforto e qualidade dos equipamentos constituem aspetos importantes a considerar nos níveis de satisfação dos trabalhadores. Os resultados apurados neste item variam consoante se aprecia a satisfação relativa à disponibilidade de equipamentos informáticos, software, e equipamentos de comunicação, em que as respostas são em média 3 "pouco satisfeito" ou, se por outro lado, as respostas se relacionam com condições de higiene e de segurança em que a apreciação é claramente mais positiva com cerca de 65% dos respondentes a afirmar estar satisfeito (4) e muito satisfeito (5).

Satisfação com as ações derivadas do plano de contingência - COVID-19 desfasamento de horários e teletrabalho

No ano 2020 a pandemia SARS-CoV-2 / Covid 19 obrigou à implementação de um plano de contingência com vista à aplicação, entre outras, de medidas de adaptação de horários e de recurso à prestação de serviço na modalidade de teletrabalho. Como o cenário de pandemia se manteve em 2021, foi entendido manter a questões relativas a este tema que basicamente se orientaram para duas vertentes: os horários de trabalho desfasados e o regime remoto de prestação de trabalho.

Da análise às respostas obtidas neste último grupo de questões resulta um índice de satisfação de 4, isto é "satisfeito", estando apenas as respostas relativas aos recursos fornecidos para teletrabalho e o acompanhamento pela gestão de topo os aspetos avaliados como menos positivos, e bem assim classificados, em média com "3 = pouco satisfeito".

Ainda neste bloco, relativo ao plano de contingência e à adoção do teletrabalho, foi questionado se numa perspetiva de futuro, os colaboradores gostariam de poder manter essa modalidade de prestação de trabalho. Dos respondentes, que foram 95, é evidente que a grande maioria 71% privilegiaria uma modalidade mista entre o teletrabalho e o trabalho presencial. Seguidamente 23% gostaria de poder manter apenas a modalidade de trabalho remoto e 6% responderam que não pretenderia manter o teletrabalho valorizando assim o trabalho presencial.

Contributos e opiniões de âmbito geral

Sugestões de melhoria

O questionário proposto ao considerar ainda dois "campos de resposta aberta" constitui uma oportunidade para obter, para além do grau de satisfação face a aspetos pré-definidos, sugestões e contributos livres que os inquiridos considerem pertinentes identificar. Nesta conformidade, foram cerca de 29% os respondentes que optaram expressar a sua opinião e/ ou deixar ideias e contributos diversos, pelo que, mesmo sem representatividade estatística, apresentamos em seguida uma síntese destas reflexões, organizada em linhas temáticas, a saber:

Comunicação interna

À semelhança do ano transato, uma parte dos contributos recolhidos remete para a necessidade de melhorar a comunicação interna, no sentido de instituir mecanismos facilitadores da partilha de informação e conhecimento, sendo referida a necessidade de melhor serem divulgados os objetivos do instituto e um maior acompanhamento do trabalho desenvolvido por parte das chefias intermédias. A título de exemplo: "melhorar a comunicação entre os colaboradores e as chefias intermédias e entre estas e os dirigentes superiores". Estes aspetos são tidos como cruciais para permitir uma melhor conjugação de interesses entre organização, colaboradores e missão do organismo.

Cultura organizacional e Imagem

Destacam-se, neste grupo, sugestões relativas à necessidade de promoção de um sentimento de pertença e de melhorar a imagem do organismo no exterior, nomeadamente na relação com os *stakeholders* e com a própria comunicação social.

São, também, apontados como aspetos promotores de uma maior coesão e satisfação das equipas, a maior delegação de responsabilidades, a valorização do trabalho realizado e o aperfeiçoamento dos mecanismos de reconhecimento e promoção, com alusão à avaliação de desempenho, a oportunidade de contribuir para a mudança e modernização organizacional de forma mais ativa, a necessidade de reforçar as equipas e de conseguir reter talentos, bem como um plano de formação atual e adequado que incorpore competências digitais, permitindo a cada colaborador/a ter um conjunto de habilidades e atitudes que permitem uma facilidade em lidar com diversos dispositivos, sistemas e plataformas digitais.

Foi reiterado o interesse na flexibilização da prestação de trabalho, apontando a solução de teletrabalho, em modalidade mista, como uma forma de conceder maior autonomia aos colaboradores, permitir poupança nos gastos para o organismo e colaboradores, e: "melhorar o *work-life* balance".

Condições objetivas de trabalho

A necessidade de melhorar as condições de trabalho surge também com grande enfase nos contributos recolhidos, centrando-se a preocupação dos respondentes nas seguintes áreas: do equipamento informático - compreende as sugestões relacionadas com a evolução na oferta das ferramentas tecnológicas de trabalho que permitam a adoção, em contexto laboral, de ambientes virtuais para realização de tarefas com recurso a plataformas digitais online, bem como a modernização dos equipamentos em geral, assegurando a interoperabilidade aplicacional. Mas, também, como suporte essencial à adoção do regime de prestação de trabalho de forma remota, vulgo teletrabalho. De facto, mesmo existindo um campo de pergunta no questionário relativo a teletrabalho, existem algumas recomendações nestes contributos mais livres sobre a importância de considerar esta alternativa à prestação de trabalho presencial mesmo após o fim da sua obrigatoriedade decorrente da pandemia Covid19.

Higiene e limpeza – A necessidade de garantir a limpeza adequada das viaturas de serviço são preocupações veiculadas por vários respondentes, mas também das instalações sanitárias do edifício.

Em suma, verifica-se que existe um índice de satisfação mínimo no instituto, atendendo a que em média as respostas são de nível 3 = pouco satisfeito. Contudo, é importante notar que o grupo de respostas relativas à motivação, sendo pontuado com 4 = satisfeito deve merecer especial atenção uma vez que as dimensões aqui apontadas são determinadas pela própria vontade e atitude dos colaboradores. Nessa medida, fatores como a possibilidade de manter um regime hibrido de prestação de trabalho, poderão constituir um reforço desta dimensão comportamental, uma vez que em resposta à pergunta "gostaria de pode manter o teletrabalho,", 71% dos colaboradores responderam sim, enquanto modalidade mista e 23% responderam "Sim, totalmente", o que significa que 94% das respostas. Complementarmente, a aplicação de horários desfasados durante os períodos de trabalho presencial, é apontada por cerca de 90% dos colaboradores que responderam ao inquérito

como um fator de satisfação. De igual modo, deve existir um esforço de atenção em matérias como a comunicação, a disponibilização de equipamentos informáticos e equipamentos de comunicação para assegurar quer as deslocações em serviço quer os períodos de trabalho remoto.

2.8. Avaliação do Sistema de Controlo Interno

Requisito	s	n	na	Observações
1. Ambiente de Controlo				
1.1. Estão claramente definidas as especificações do sistema de controlo interno?		X		O Gabinete de Auditoria Interna do IHRU, I. P. foi recentemente criado tendo entrado em funcionamento no passado dia 1/dez/2021, pelo que estão a ser preparadas as especificações técnicas do Sistema de Controlo.
1.2. É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			O Instituto procura assegurar o cumprimento da legalidade, regularidade e boa gestão dos processos no domínio dos diferentes instrumentos de gestão (planos e relatórios de atividade / QUAR e Relatórios de Autoavaliação).
1.3. Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função	X			A equipa do Gabinete de Auditoria Interna tem as necessárias habilitações para o exercício das funções.
1.4. Estão claramente definidos os valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex: códigos de ética e conduta, carta do utente, princípios de bom governo?)	X			O IHRU, I. P. dispõe de um Código de Ética.
1.5. Existe uma política de formação de pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			
1.6. Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			Os contactos regulares são mantidos entre os membros da Direção e os Dirigentes da UO em função dos respetivos pelouros numa base diária e através dos diversos meios de comunicação disponíveis.
1.7. O serviço foi objeto de ações de auditoria ou controlo externo?	X			Processo n.º 12/2020 - Auditoria à utilização de fundos na reparação de danos causados nas habitações pelos

Requisito	s	n	na	Observações
				incêndios de outubro de 2017 e agosto de 2018; Processo n.º 18/2020 - Reação ao Impacto Adverso da Pandemia no Setor da Habitação.
2. Estrutura Organizacional				
2.1. A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			
2.2. Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	X			A percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3 é de 92,31%
2.3. Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X			A percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação é de 99,49%
3. Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1. Existem manuais de procedimentos?	X			
3.2. A competência para autorização de despesa está claramente definida e formalizada?	X			Estipulada em Delegação e subdelegação de competências.
3.3. É elaborado anualmente um plano de compras?	X			O IHRU, I. P., no âmbito da preparação do orçamento para cada ciclo de gestão, pondera as necessidades objetivas do organismo para cada área funcional e classificador económico. Este exercício (agregação de dados) permite identificar provisionalmente as necessidades do Instituto. O IHRU preenche anualmente o plano de identificação de necessidades aquisitivas disponibilizado pela ESPAP. O IHRU identifica as necessidades anuais junto da Unidade Ministerial de Compras da SG da PCM no que respeita às categorias de bens e serviços centralizados.
3.4. Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X		
3.5. As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas conferenciais e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			

Requisito	s	n	na	Observações
3.6. Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			
3.7. Os circuitos dos documento estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			O circuito dos documentos encontra-se claramente definido, tendo sido otimizado no ano de 2021 com a implementação do E-DOC.
3.8. Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			
3.9. O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			Em decorrência da alteração da estrutura orgânica do IHRU, em 2021 não houve lugar à monitorização do PGRCIC.
4. Fiabilidade dos Sistemas de Informação				
4.1. Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas da contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			
4.2. As diferentes aplicações informáticas estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			X	Não na totalidade.
4.3. Encontra-se instituído um mecanismo de garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			X	Não na totalidade.
4.4. A informação extraída dos sistemas de informação é utilizadas nos processos de decisão?	X			
4.5. Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso a terceiros a informação ou cativos do serviço?	X			
4.6. A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?		X		Apenas nas pastas do *fileshare.*
4.7. A segurança na troca de informação e software está garantida?	X			

2.9. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo de desempenho

Numa ótica de melhoria continua, o IHRU, I. P., empenha-se em procurar novas estratégias para garantir a maior eficiência e qualidade dos serviços prestados, respondendo de forma eficaz às suas atribuições e às solicitações externas.

Em 2021, foram desenvolvidas as seguintes medidas conducentes a um reforço positivo de desempenho, designadamente:

- → O desenvolvimento de procedimentos concursais com vista ao recrutamento de colaboradores para um cumprimento mais efetivo da missão e respetivas atribuições;
- → A promoção da simplificação e desmaterialização de processos e procedimentos, garantindo o desenvolvimento de novas plataformas;
- → A implementação de um novo sistema de gestão documental;
- → A interoperabilidade com outros organismos, entre quais, o IRN e a AT.

2.10. Comparação com o desempenho de serviços idênticos

Pese embora se encontre estipulado no art.º 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação a apresentação de indicadores de *benchmarking* tendo em consideração o âmbito e especificidade da área de atividade e missão prosseguida pelo IHRU, I. P., considera-se inviável a realização da mesma.

2.11. Prémios e menções de entidades externas

Ao IHRU, I. P., no ano de 2021 não lhe foi atribuído qualquer prémio ou menção por parte de entidades externas.

2.12. Avaliação das unidades homogéneas

Na atual estrutura organizacional do IHRU, I. P, não existem unidades homogéneas donde que não há lugar à apresentação de resultados sobre indicadores de desempenho comuns.

2.13. Medidas de modernização e simplificação administrativa / Medidas Simplex

A administração pública tem procurado de forma crescente simplificar os seus procedimentos por forma a alcançar, por um lado, melhorias de funcionamento com impacto na minimização de custos e, simultaneamente, aproximar-se do cidadão e proporcionar maior qualidade e eficiência nos serviços e respostas prestadas.

No ano 2021 destacamos o desenvolvimento das iniciativas que sustentam o esforço reiterado de melhoria, resultante da desburocratização, introdução de práticas gestionárias otimizadas, facilitando a proximidade entre o instituto e os cidadãos, a saber:

- → Implementação da Plataforma Eletrónica do Inventário do património imobiliário do Estado, nos termos do Decreto-Lei n.º 82/2020 de 2 de outubro;
- → Implementação da Plataforma de Apoio a Candidaturas e Concursos (PACC) para mapeamento dos apoios concedidos e gestão de concursos de património;
- → Redefinição da Plataforma Eletrónica do Programa do Primeiro Direito, adequando e atualizando a plataforma de forma a promover a simplificação e melhoria na eficácia da comunicação com as entidades e cidadãos beneficiários do programa;
- → Incremento do Portal de Serviços, com destaque para a área de arrendatários do IHRU, I. P.;
- → Promoção da celebração de Acordos Quadro, no âmbito do património do IHRU, I. P., como o objetivo de agilizar a conservação/reabilitação de habitações, bem como a manutenção completa dos ascensores;
- → Implementação de novo sistema de gestão documental, priorizando a desmaterialização e maior articulação dos procedimentos internos com canais próprios, diminuindo o volume de e-mails e contatos paralelos sobre as mesmas temáticas;
- → Continuidade da implementação de sistema de "Business Intelligence" - Medir, Conhecer, Gerir- para monitorização da implementação e execução dos instrumentos de atuação e gestão do IHRU, I. P.;

- → Da Otimização do ficheiro de suporte à elaboração dos relatórios de monitorização da execução orçamental de receitas e despesas do IHRU, I. P., para agilização da obtenção dos quadros e mapas de informação produzidos;
- → Implementação melhorias associadas à gestão das operações bancárias, em especial na automatização da identificação e registo de recebimentos de crédito, obtendo uma maior economia dos recursos destinados a esta tarefa. Gerir e promover o aumento da utilização da fatura eletrónica;
- → Conceção e desenvolvimento de um modelo informático de suporte à elaboração dos relatórios de acompanhamento da gestão da bolsa de imóveis;
- → Promoção da desmaterialização de procedimentos de contratação pública bem como implementar procedimentos agregados para a contratação de empreitadas;
- → Da Implementação de melhorias nos equipamentos e bens do Instituto, numa lógica de sustentabilidade e de eficiência, bem como renovar a frota automóvel do IHRU, I. P., aumentando o rácio de mobilidade elétrica.

2.14. Iniciativas de publicidade institucional

A realização de campanhas de publicidade institucional do Estado obedece a regras e deveres específicos, relativamente à transparência, tal como se encontra plasmado na Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto (n.º 2 do art.º 7). No quadro abaixo estão identificadas as iniciativas de publicidade institucional decorridas no ciclo de gestão 2021.

Órgão de Comunicação Social	Descrição	Valor
Público – Comunicação Social	Divulgação do concurso por sorteio de 35 habitações propriedade do IHRU, I. P. em Lisboa	664,20 €
Casa Véritas, Editorial, Lda | Jornal A Guarda	Divulgação do concurso por sorteio de habitações propriedade do IHRU, I. P.	147,60 €
Região de Águeda, Editorial, S.A.	Divulgação do concurso por sorteio de habitações propriedade do IHRU, I. P.	61,50 €
Sojormédia Beiras, S. A.	Divulgação do concurso por sorteio de habitações propriedade do IHRU, I. P.	369,00 €
Retrato Falado, Lda. | Jornal do Alentejo	Divulgação do concurso por sorteio de habitações propriedade do IHRU, I. P.	98,40 €
Justbrands – Consultoria Comunicação | Jornal do Ave	Divulgação do concurso por sorteio de habitações propriedade do IHRU, I. P.	92,25 €
Jornal Matosinhos – Eduardo Pinto Soares Herdeiros	Divulgação do concurso por sorteio de habitações propriedade do IHRU, I. P.	231,24 €
Baiarte – Publicações e Artes Gráfica, Lda. J. C. Baião	Divulgação do concurso por sorteio de habitações propriedade do IHRU, I. P.	92,25 €
O Gaiense – Comunicação e evento, Unipessoal, Lda.	Divulgação dos concursos para a celebração de contratos em Promoção Público-Comunitária.	258,30 €
Primeira Hora, Lda.	Divulgação dos concursos para a celebração de contratos em Promoção Público-Comunitária.	295,20 €
	TOTAL	**5.869,38 €**

2.15. Gestão do património imobiliário

O Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto que estabelece o Regime Jurídico do Património Imobiliário Público não se aplica ao IHRU, I. P..

2.16. Súmula do Balanço Social

Com base no instrumento de gestão Balanço Social, apresenta-se uma breve caracterização dos 195 efetivos em exercício de funções no IHRU, I. P. a 31 de dezembro de 2021, permitindo ter uma visão integrada da dos recursos humanos que compõem o Instituto.

No que concerne ao ciclo de gestão de 2021, destacam-se as principais conclusões:

- → Em 2021 registaram-se 60 admissões (mobilidade, regresso de licença sem vencimento, comissão de serviço, procedimentos concursais, cedência de interesse público, entre outras) e 46 saídas de colaboradores (comissão de serviço, reforma/aposentação, mobilidade, denúncia e outros motivos);
- → No ano 2021, verificou-se um decréscimo de 13 postos de trabalho não ocupados, salientando-se de que dos 92 postos de trabalho por preencher, 47 resultaram da não abertura de procedimento concursal e 45 devido aos procedimentos de recrutamento ainda estarem a decorrer;
- → A 31.12.2021 existiam 195 colaboradores, dos quais 82 do sexo masculino e 113 do sexo feminino, revelando uma taxa de feminização na ordem os 58%, ligeiramente inferior à do ano transato;
- → Os dados obtidos revelam um "envelhecimento laboral", traduzido no nível médio etária de 53 anos, onde 53% dos colaboradores/as têm idade igual ou superior a 55 anos.
- → Ao nível contratual sobressai a estabilidade dos vínculos, pois predominam (83,58%) os colaboradores/as com "contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado";
- → O IHRU, I. P. dispõe de um elevado nível de tecnicidade nos seus recursos humanos, com 72,82% dos trabalhadores/as com habilitação superior;
- → Foram apuradas 1.994 horas de trabalho suplementar e do ponto de vista da assiduidade, contabilizaram-se 3543 dias de faltas, em parte resultantes de doenças prolongadas;
- → Foram registadas mudanças de situação profissional em 23 colaboradores/as, 9 foram abrangidos pela consolidação da mobilidade e 14 beneficiaram de

alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório nas respetivas carreiras.

Por fim, não se verificou, em 2021 a instauração de qualquer processo disciplinar.

2.17. Segurança, higiene e saúde no trabalho

A organização e implementação de serviços de segurança e saúde no trabalho (SST) é uma obrigação legal, regulamentada pela Lei nº102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual. A Lei determina que os empregadores têm o dever de garantir a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, prevenindo riscos e doenças profissionais através da adoção de medidas adequadas que decorrem da aplicação das prescrições legais e convencionais em vigor, estando obrigados a fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e de doença.

Durante o ano de 2021 ocorreram 4 acidentes de trabalho, dos quais resultaram 148 dias de ausência ao trabalho. Comparativamente a 2020, ocorreu assim um aumento de 0.39%, representado através de uma taxa de incidência de acidentes em serviço de 2.05%.

No período em análise, não houve registo de casos declarados de doenças profissionais, no entanto, foram declarados 2 casos de incapacidade temporária e absoluta.

De salientar, ainda, que as faltas por doença foram o principal motivo de absentismo, contabilizando-se um total de 2.877 dias. Apesar disto, a taxa de absentismo (7.48 %) foi inferior à registada em 2020 (8.02%).

2.18. Execução da formação

A formação profissional no IHRU, I. P., em 2021, teve por base as necessidades identificadas por cada colaborador e respetivos superiores hierárquicos, bem como as que resultaram da introdução da nova plataforma de assiduidade – Portal do colaborador, e ainda as realizadas no âmbito do processo de recrutamento centralizado – programa de capacitação avançada para trabalhadores em funções públicas (CAT). Desta feita resultaram num total de 54 ações

de formação externas e 221 internas, resultando numa taxa de participação de 99%, dado que dos 195 colaboradores, 194 participaram em pelo menos uma ação de formação.

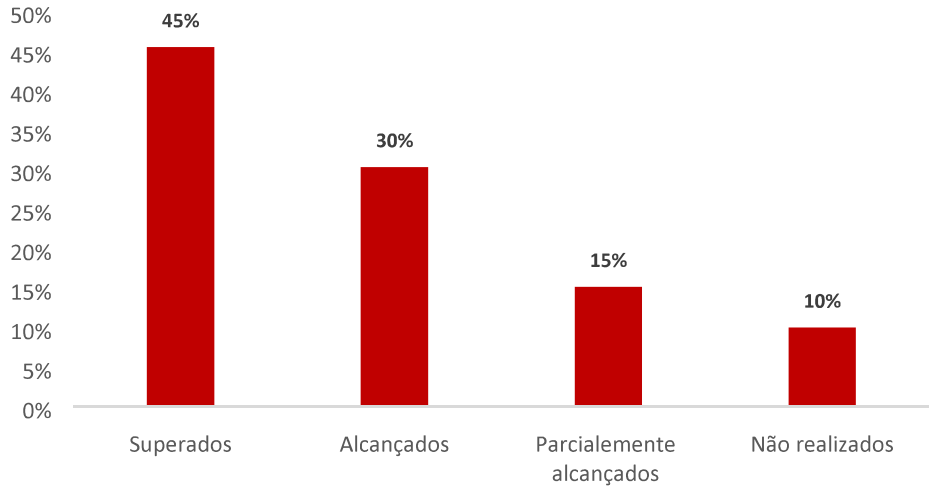
Assim, e no que concerne ao ciclo de gestão de 2021, destacam-se as principais conclusões:

- → Foram realizadas 275 ações de formação, num total de 275 participações, que abrangeram 194 trabalhadores/as – uma média de 1,41 ações por trabalhador/a;
- → Dos 194 colaboradores/as que participaram nas ações de formação, verifica-se que 114 são do sexo feminino (59%);
- → Verifica-se um aumento no número de ações de formação realizadas, comparativamente ao ano transato, mais 206, resultante da realização de ações de formação, nomeadamente no âmbito do recrutamento centralizado (CAT – Capacitação Avançada de Trabalhadores) sendo estas obrigatórias após a admissão dos novos trabalhadores, mas também, como referido, devido à transversalidade para formação interna resultante do portal do colaborador;
- → Embora não tenha sido definido um plano de formação, estavam orçamentados 59.945€, dos quais foram executados 2.494€ em Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) e os restantes 29.902.9 em outras áreas temáticas;
- → Para além da formação dedicada à capacitação avançada para trabalhadores em funções públicas (2030 horas/10 participações), foram frequentadas ações de formação para dirigentes (835H/61 participações), competências digitais (1959H/216 participações), recursos humanos (21h/1 participação), comportamento organizacional (279H/29 participações) e, finalmente, ações de formação no âmbito da atividade do instituto (280H/17participações).

3. Síntese da execução dos indicadores do plano de atividades

O plano de atividades do IHU, I. P. para o ano de 2021, incluía a concretização de medidas e projetos aferidos por 66 indicadores dos quais 30 tiveram as suas metas superadas, 20 atingidas, 10 parcialmente e 6 não realizados. O que corresponde a uma taxa de execução de 90%, considerando-se por isso, que o organismo teve um desempenho no ano de 2021 bastante satisfatório. Em anexo a este documento, poderá ser consultada a bateria de indicadores de desempenho da atividade do IHRU, I. P., no ano de 2021, a qual inclui as metas, os resultadas, e as taxas de realização.

Gráfico 7 - % de Indicadores por estado de realização



Nós próximos capítulos, dar-se-á nota da execução de cada um dos indicadores de desempenho enquadrados nas respetivas áreas de atividade, principais ou complementares.

4. Principais áreas de atividade

Tendo por base as competências conferidas pelo Decreto-Lei n.º 175/2012, de 2 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 102/2015, de 5 de junho, conjugado com as previsões e alterações constantes da Lei n.º 10/2019, de 7 de fevereiro, do Decreto-Lei n.º 81/2020 de 2 de outubro, e, mais recentemente, da Lei n.º 12/2021, de 10 de março, o IHRU, I. P. desenvolveu a sua atividade em torno de quatro áreas principais de atividade:

- → Suporte Técnico às Políticas Publicas de Habitação;
- → Gestão do Património;
- → Financiamento Público à Habitação e à Reabilitação Urbana;
- → Incentivos ao Arrendamento.

4.1. Suporte técnico às políticas públicas de habitação

Nesta área de atividade cabe o desenvolvimento de um conjunto muito diversificado de iniciativas, projetos ou ações conducentes à melhor concretização dos objetivos previstos no atual quadro legislativo para o setor da habitação. Efetivamente, e no ano de 2021, esta área de atuação foi determinante para a implementação e operacionalização no estabelecido na Nova Geração de Políticas de Habitação, na Lei de Bases da Habitação, nos Decretos-Lei n.º 81 e n.º 82/2020, ambos de 2 de outubro, na Lei n. º 12/2021, de 10 de março, e ainda, no Plano de Recuperação e Resiliência.

Medidas e projetos desenvolvidos

No domínio do suporte técnico às políticas públicas de habitação, a atividade do IHRU, I. P. no ano de 2021 foi particularmente intensa tendo encontrado expressão:

- → Na interação com a Tutela e Estrutura de Missão Recuperar Portugal em virtude da responsabilidade do IHRU, I. P. na operacionalização dos investimentos i01 (1.º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação), i02 (Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário) e i05 (Parque Público de Habitação a Custos acessíveis) da Componente 2 – Habitação do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR);

- Na preparação e posterior publicação de todos os normativos legais necessários à operacionalização dos investimentos atrás referidos e incluídos no Plano de Recuperação e Resiliência;
- Na satisfação às solicitações de apoio por parte da Tutela setorial, em especial no domínio da análise de vários projetos legislativos do Governo e da Assembleia da República;
- No desenvolvimento de procedimentos de contratação de financiamento ao abrigo dos 1.º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação, Porta de Entrada – Programa de Apoio ao Alojamento Urgente e Programa Reabilitar para Arrendar – Habitação Acessível;
- Na realização do inventário que identifica os imóveis do domínio privado do Estado, da Administração Indireta do Estado e do Setor Empresarial do Estado para fins habitacionais bem como os devolutos ou disponíveis incluindo terrenos, cujas condições ou características permitam a afetação aquele uso, diretamente ou mediante processos de reconversão ou de construção;
- A apresentação de reportes regulares sobre a atividade do IHRU, I. P., à Tutela, à Secretaria-geral da Presidência do Conselho de Ministros e bem ainda a preparação de audições parlamentares;
- Na sistematização e disponibilização de informação relativa aos programas públicos de apoio ao acesso a uma Habitação no *site* e-Portugal;
- Na participação em Comissões, Planos e Estratégias Nacionais e/ou Setoriais que concorrem para o alcance dos objetivos da política pública de habitação dos quais se destacam: a Comissão Nacional para a Habitação (CNH); Comissão para a Execução do Plano Nacional do Alojamento; a Comissão Nacional dos Direitos Humanos, a Estratégia Nacional Para a Inclusão de Pessoas com Deficiência 2021-2025; a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2021-2030; a Estratégia Nacional para a Integração de Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023; o Plano Nacional da Juventude (PNJ) 2018-2021; o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025; o Plano Nacional para a Implementação do Pacto Global das Migrações (PNIPGM - implementação contínua); a Estratégia Nacional para a Integração da Comunidade Cigana 2017-2022; o Grupo Operativo

Único – Formação Alargada - Criação de Sistema Único de Acolhimento de Refugiados e Requerentes de Proteção Internacional 2021- 2025; a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»;

→ Na preparação da Conferência "Rumo a uma abordagem europeia à política de habitação" no âmbito da Presidência Portuguesa do Conselho da Europa decorrida no primeiro semestre de 2021.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Tx realização	Observações
Implementação da plataforma eletrónica do Inventário do património imobiliário do Estado.	1	1	100%	Minutas aprovadas e procedimentos definidos
Transferência de gestão dos imóveis para o IHRU, IP (art.º. 13.º do DL n.º 82/2020, 2/10).	100%	100%	100%	Transferência operada *ope legis*
Transferência de propriedade dos imóveis para o IHRU, I.P. (art.º 17.º do DL n.º 82/2020 de 2/10).	100%	100%	100%	Transferência operada *ope legis*
Realização do Inventário dos imóveis previstos no n.º 1 do art.º 3.º DL 82/2020 de 2/10, participados pelas entidades da administração direta e indireta do Estado e do SEE (partilhado com a DSI).	80%	80%	100%	Inventariados 1342 imóveis
Elaboração de relatório de acompanhamento da gestão da bolsa de imóveis.	1	1	100%	Foi assegurado o reporte à tutela e ao Conselho Diretivo
Gerir a plataforma e assegurar a atualização (anual) e prestação da informação.	1	1	100%	Foi assegurado o reporte à tutela e ao Conselho Diretivo

4.2. Gestão de programas públicos de apoio à habitação e à reabilitação urbana

Ao IHRU, I. P. compete a gestão programas nos domínios do apoio à habitação e vocacionados para a eliminação de situações de carência e/ou vulnerabilidade habitacional, apoio a soluções habitacionais de emergência habitacional bem como de medidas de incentivo à reabilitação urbana. Nesta área de atividade está compreendido um conjunto muito alargado de atividades, destacando-se a prestação de apoio técnico à instrução de candidaturas, à análise da conformidade das candidaturas com pressupostos dos programas, à apreciação técnica e financeira dos projetos, ao acompanhamento da sua operacionalização e bem ainda do apuramento dos resultados alcançados.

Medidas e projetos desenvolvidos

No que ao ano de 2021 diz respeito, e em virtude do 1.º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação e da Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário terem sido integrados nas prioridades de investimento do Plano de Recuperação e Resiliência, a atividade de gestão de programas públicos de apoio à habitação e à reabilitação urbana foi intensificada, nas competências já em desenvolvimento, e alargada em função das novas competências que ao IHRU, I. P. foram atribuídas.

Para a esta área funcional no ano de 2021, destaca-se o desenvolvimento das seguintes iniciativas:

1.º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação:

- → Continuou a prestar apoio técnico aos Municípios para a elaboração das Estratégicas Locais de Habitação, no sentido de maximizar o enquadramento destas Estratégias nos princípios do Programa;
- → Disponibilizou apoio técnico para efeito de instrução das candidaturas na plataforma do programa e concedeu apoio financeiro aos municípios para a gestão dessas candidaturas;

- → Analisou técnica e financeiramente as candidaturas e elaborou propostas de financiamento com vista à celebração de Acordos de Colaboração e/ou Acordos de Financiamento;
- → Concedeu os financiamentos e acompanhou a execução física e financeira dos projetos;
- → Elaborou reportes regulares sobre a implementação e execução do Programa.

No âmbito do **Porta de Entrada – Programa de Apoio ao Alojamento Urgente:**

- → Prestou apoio técnico aos municípios para efeito de instrução das candidaturas ao Programa Porta de Entrada na plataforma do programa;
- → Procedeu à apreciação técnica e financeira dos projetos apresentados, incluindo a análise da viabilidade de financiamento das soluções habitacionais propostas;
- → Assegurou a concessão do financiamento para as soluções habitacionais abrangidas pelos Protocolos de Cooperação Institucional celebrados no âmbito do Porta de Entrada;
- → Elaborou reportes regulares sobre a implementação e execução do Programa.

No âmbito do **Programa Reabilitar para Arrendar:**

- → Efetuou a análise técnica e financeira e elaborou propostas de financiamento de acordo com as condições de acesso ao Programa;
- → Acompanhou a execução física e financeira dos projetos aprovados.

No âmbito do **Programa de Apoio Excecional ao Arrendamento Habitacional**, foram analisados e aprovados 388 pedidos de empréstimo ou de conversão. A reduzida execução deve-se da portaria que permite "que os mutuários que cumpram as condições inerentes ao pedido de conversão dos empréstimos, no todo ou em parte, em comparticipação financeira não reembolsável" apenas foi publicada no final do ano de 2021 (Portaria n. 325/2021 de 29 de dezembro).

Indicadores, metas e resultados

Indicador	Meta	Resultado	Tx Realização	Observações
Estratégias Locais de Habitação consideradas em conformidade pelo IHRU, I. P. (n.º de ELH em conformidade)	80	120	150%	A meta foi ultrapassada tendo contribuído o reforço do apoio prestado aos municípios nas sessões semanais por videoconferência.
N.º de Acordos de Colaboração aprovados ao abrigo do Programa 1.º Direito e Protocolos Institucionais aprovados ao abrigo do Programa Porta de Entrada	80	131	164%	Idem, acrescendo a celebração de Acordos para Estratégias com concordância aprovada pelo IHRU em 2020 e cujos Acordos de Colaboração ou Financiamento foram aprovados em 2021.
N.º de famílias a alojar no âmbito do programa 1.º Direito ao abrigo dos Acordos de Colaboração e de Financiamento	18.000	26.097	145%	Idem
Valor de empréstimos aprovados no âmbito do Programa Reabilitar para Arrendar – Habitação Acessível (milhões de euros)	10M	10M€	100%	Meta concretizada
N.º de pedidos de empréstimo e de conversão para comparticipação decididos ao abrigo do Regime Excecional de Apoio aos Arrendatários Habitacionais	1.000	388	39%	A meta não foi atingida, uma vez que a não foi prorrogada a concessão de empréstimos. Os pedidos de conversão constituem-se processos autónomos em 2022, após alteração da Portaria 91/2020 pela Portaria 325/2021, de 29 de Dezembro.

4.3. Gestão do património

Cabe ao IHRU, I. P., enquanto proprietário ou gestor de património de habitação social (o qual inclui frações habitacionais e não habitacionais), e de património habitacional e não habitacional afeto ao segmento do arrendamento acessível, fazer a sua gestão de modo a disponibilizar habitações condignas de acordo com as características, necessidades e rendimentos dos agregados familiares que dele beneficiam ou podem beneficiar.

Medidas e projetos desenvolvidos | património de habitação social

No âmbito da gestão do património de habitação social, o qual se destina a dar resposta a carências habitacionais de agregados familiares com baixos rendimentos e/ou outras situações de vulnerabilidade e emergência social, foram desenvolvidas as seguintes iniciativas:

- → Desenvolvimento e conclusão dos procedimentos necessários ao lançamento, em plataforma eletrónica própria, de concursos para atribuição de habitações a famílias carenciadas em regime de arrendamento apoiado;
- → Aplicação do regime de arrendamento apoiado quando solicitada pelos arrendatários cujos contratos se encontram em regime de renda social e apoiada;
- → Atribuição de habitações a grupos sociais em condição de vulnerabilidade grave e urgente, como são os casos das vítimas de violência doméstica ou de pessoas em situação de sem-abrigo, com enquadramento no Protocolo celebrado com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade do Género (CIG) e com o ISS, I. P., e IGFSS, I. P.;
- → Transferência de agregados familiares residentes no património do IHRU, I. P., por forma a adequar a habitação às necessidades identificadas, seja do ponto de vista da tipologia, de situações de mobilidade funcional reduzida ou de trajetórias profissionais, entre outras, como o sentimento de insegurança, problemas de saúde ou situação de isolamento;
- → Celebração de acordos de regularização de divida com arrendatários em situação de incumprimento permitindo que aqueles procedam à sua amortização em prestações e de acordo com as suas possibilidades financeiras;

- Acompanhamento e análise das ocupações ilegais ou indevidas de habitações do parque habitacional do IHRU, I. P., procurando promover as soluções mais adequadas a cada situação que, em casos excecionais, pode corresponder à regularização da mesma;
- Participação na gestão de condomínios, assegurando os encargos e despesas referentes à administração, conservação e fruição das partes comuns dos edifícios, bem como o pagamento de serviços de interesse comum, sem prejuízo da partilha de responsabilidades e encargos, nos termos da lei;
- Criação das condições para que as administrações de condomínio possam promover as obras de reabilitação dos edifícios;
- Promoção da participação organizada dos arrendatários na gestão das partes comuns dos edifícios, através da designação de gestores informais, comissões de lotes ou outras formas de participação;
- Diversificação da oferta de atendimento, promovendo um acesso mais privilegiado e direto entre arrendatários/cidadãos e o IHRU, I. P., através do Portal de Serviços;
- Execução das intervenções de grande reabilitação, incluindo as financiadas no âmbito do Portugal 2020, tanto ao abrigo de Planos de Ação Integrados para as Comunidades Desfavorecidas (PAICD), quanto da Eficiência Energética – Reabilitação de Bairros Sociais (EE), enquanto instrumentos âncora de estratégias de intervenção e de proximidade às populações;
- Reabilitação de fogos devolutos, bem como intervenções de conservação e de manutenção do parque habitacional, por forma a melhorar as condições de habitabilidade.

Medidas e projetos desenvolvidos | património de habitacional para arrendamento acessível

Quanto ao património habitacional para arrendamento acessível, que inclui o património adquirido pelo IHRU, I. P., na sequência de empréstimos concedidos pelo Instituto que se encontram em situação de incumprimento, de processos de execução fiscal e de insolvências, bem como o património de que é proprietário ou que está sob a sua gestão (em cumprimento do Decreto-Lei n.º 82/2020, de 2 de outubro, cabe ao IHRU, I. P., qualificar e/ ou reabilitar

estas frações e colocá-las no mercado de arrendamento a preços acessíveis, por forma a disponibilizar soluções habitacionais adaptadas aos rendimentos das famílias (nomeadamente através da alocação de fogos ao Programa de Arrendamento Acessível) e, simultaneamente, contribuir para a conservação do seu edificado.

No ano de 2021, e no âmbito da gestão do património habitacional para arrendamento foram desenvolvidas as seguintes ações:

- → Foram criadas as condições para aumentar a oferta de habitação destinada a arrendamento a preços acessíveis, através da disponibilização de fogos ou mediante a reabilitação de frações habitacionais propriedade ou por este geridas e disponibilizadas no âmbito Programa de Arrendamento Acessível;

- → Foram celebrados acordos de regularização de dívida (em contratos pré-existentes ao PAA);

- → Foram concluídos procedimentos de reabilitação e de conservação de frações, por forma a melhorar as condições de habitabilidade das famílias neste património.

Medidas e projetos desenvolvidos | património não habitacional para arrendamento acessível

No ano de 2021, o IHRU, I. P., continuou a assegurar a gestão dos terrenos de que é proprietário no pressuposto da necessidade de criação e/ou alargamento de um parque público habitacional a custos acessíveis, orientado para dar resposta aos agregados familiares com rendimentos médios.

No âmbito da gestão deste património:

- → Foi dada continuidade à implementação do Protocolo de Cooperação celebrado entre o IHRU, I. P., e o Município de Almada, em 19 de julho de 2019. A colaboração entre o IHRU, I. P., e o Município de Almada em razão dos objetivos comuns de política pública central e local no domínio de habitação, nomeadamente, no que diz respeito à oferta de habitação a preços acessíveis, passa pela execução do Projeto Habitacional Almada Poente. Este projeto prevê, entre outras ações, a promoção pelo Instituto de um conjunto de 12

empreendimentos destinados a arrendamento acessível, a desenvolver nos terrenos de sua propriedade;

→ Foram desenvolvidos os procedimentos e ações necessárias ao lançamento de concursos com vista à conceção do Projeto Habitacional Almada Poente e dos programas habitacionais na área do Plano Integrado de Setúbal;

→ Deu-se continuidade ao processo de atualização cadastral e registral de todo o património, garantindo a sua adequada manutenção, atualizando as condições da sua utilização por terceiros e procurando ainda novas oportunidades para a sua rentabilização;

→ Ocorreram processos de transferência para os municípios das áreas de cedência e de áreas remanescentes de loteamentos promovidos pelo IHRU, I. P., que, na generalidade das situações, são atualmente de domínio público ou utilizadas por equipamentos de uso público.

Indicadores, metas e resultados

Indicador	Meta	Resultado	Tx Realização	Observações
Acordos de regularização de rendas em dívida em habitação social e rendas acessíveis (n.º)	270	280	104%	Meta superada
Cooperação institucional com os municípios na disponibilização de fogos devolutos de cariz social para alojamento urgente de famílias em situação de grave carência habitacional (n.º de protocolos)	4	3	75%	Atendendo à elaboração e implementação da Plataforma IHRU Arrenda, os fogos vagos vagos têm sido, atribuídos por sorteio, o que inviabilizou a celebração de mais Protocolos, em face da inexistência de património habitacional.
Assumir os encargos e despesas referentes à administração, conservação e fruição das partes comuns do edifício, bem como o pagamento de serviços de interesse comum (n.º de condomínios constituídos)	30	36	120%	Meta superada

Indicador	Meta	Resultado	Tx Realização	Observações
Lançamento de Concursos para a contratação das equipas projetistas para a conceção de projetos para os imóveis da Bolsa, incluindo os terrenos do Plano Integrado de Almada e do Plano Integrado de Setúbal (n.º de Contratos celebrados)	9	7	78%	A justificação para terem sido apenas lançados 7 concursos de conceção prende-se com o facto de se ter dado prioridade a este tipo de procedimentos, associados a empreendimentos de grande dimensão, cuja preparação requer a elaboração prévia de estudos de viabilidade e sobre a forma de ocupação ou uso dos imóveis, para além da consulta a outras entidades públicas. A promoção destes empreendimentos de grande dimensão envolve um vasto conjunto de tarefas e procedimentos, pelo que para se assegurar a sua conclusão nos prazos previstos no PRR, há que iniciá-los quanto antes.
Promover procedimentos agregados de contratação pública para a manutenção e reabilitação do património do IHRU, I. P. (n.º de procedimentos a promover)	5	19	380%	Meta superada
Intervenções de grande reabilitação no Parque Habitacional do IHRU, I. P. (n.º de fogos com auto de consignação assinado em 2021)	300	361	120%	Meta superada

Indicador	Meta	Resultado	Tx Realização	Observações
Intervenções de reabilitação nos fogos devolutos do Parque Habitacional do IHRU, I. P. (n.º fogos com data de receção provisória em 2021)	170	140	82%	Tendo 2021 decorrido ainda sob o efeito da pandemia, foram suspensas ações de despejo e verificou-se uma redução na entrega voluntária de habitações. Também a inflação nos preços do sector da construção implicou constrangimentos nos concursos lançados.
Intervenções de manutenção e conservação do Parque Habitacional do IHRU, I. P. (n.º de intervenções com data de receção provisória em 2021)	440	591	134%	Meta superada

4.4. Incentivos ao Arrendamento

No âmbito dos incentivos ao arrendamento, o IHRU, I. P. tem por atribuições, entre outras, a gestão do Programa de Arrendamento Acessível e o Programa Porta 65-Jovem. A gestão do Programa de Arrendamento Acessível visa facilitar o acesso a soluções habitacionais às famílias cujo rendimento não permite o acesso ao mercado livre de arrendamento habitacional, ao promover a prática de valores de renda mais baixa, em contrapartida à concessão de benefícios fiscais as entidades proprietárias. O programa acolhe novos contratos de arrendamento que se enquadrem nos requisitos estabelecidos, nomeadamente no que concerne à definição do valor máximo de renda atribuível a determinada fração habitacional, bem como o valor máximo de renda passível de suportar por cada agregado familiar candidato.

O Programa Porta 65 – Jovem, é um programa de incentivo ao arrendamento destinado a uma faixa etária jovem criado em 2007, através do Decreto-Lei n.º 308/2007, de 3 de setembro, que procura facilitar a autonomização de jovens através da atribuição de uma

subvenção mensal, consoante o valor da renda, respeitando valores máximos de renda definidos para as diversas regiões do País, de acordo com a tipologia da habitação.

Medidas e projetos desenvolvidos | Programa de Arrendamento Acessível

No ano de 2021, estão foram desenvolvidas as seguintes iniciativas:

- → Divulgação do Programa do Arrendamento Acessível, com vista a potenciar a oferta de habitações a custos acessíveis;
- → Realização de concursos por sorteio para atribuição de fogos para arrendamento acessível;
- → Analise dos contratos e prestação esclarecimentos aos potenciais arrendatários e senhorios do Programa para efeitos de enquadramento no Programa do Arrendamento Acessível;
- → Prestação de apoio técnico à utilização da plataforma do Arrendamento Acessível;
- → Afetação de habitações propriedade do IHRU, I. P., ao Programa de Arrendamento Acessível, contribuindo, desse modo, para alargar a oferta de habitações a agregados habitacionais cujo rendimento não lhes permite aceder ao mercado;

Medidas e projetos desenvolvidos | Programa Porta 65 Jovem

O Programa Porta 65-Jovem, continuou a afirmar-se como instrumento privilegiado de promoção do arrendamento para a faixa etária mais jovem da população, no quadro de uma abrangência alargada a pessoas até aos 35 anos de idade, e de um período de subvenção máximo de 60 meses, de acordo com o estabelecido na Portaria nº 4/2018

No ciclo de gestão 2021, foram desenvolvidas as seguintes ações:

- → Prestação de apoio aos jovens para apresentação de candidaturas;
- → Desenvolvimento do processo de análise, verificação e hierarquização das candidaturas;
- → Realização de as ações de fiscalização contínua sobre as candidaturas objeto de subvenção, para confirmação dos requisitos exigidos de modo a que todas as candidaturas sejam fiscalizadas pelo menos uma vez.

Indicadores, metas e resultados

Indicador	Meta	Resultado	Tx Realização	Fundamentação
Contratos de arrendamento enquadrados no Programa de Arrendamento Acessível (percentagem)	80%	85%	106%	Durante o ciclo de gestão foi possível enquadrar 85% dos contratos na plataforma.
Porta 65-jovem: Candidaturas com subvenção (n.º de candidaturas)	17.500	21.191	121%	Face ao aumento da dotação orçamental em 2 M € para o Programa Porta 65 jovem, foi possível ultrapassar largamente as metas estabelecidas inicialmente. Conclui-se que este programa continua a ser um instrumento de política essencial no apoio ao acesso à habitação por parte dos jovens
Porta 65-jovem: Jovens a beneficiar do Incentivo (n.º de jovens)	18.000	22.262	124%	Face ao aumento da dotação orçamental em 2 M € para o Programa Porta 65 jovem, foi possível ultrapassar largamente as metas estabelecidas inicialmente. Conclui-se que este programa continua a ser um instrumento de política essencial no apoio ao acesso à habitação por parte dos jovens.

5. Áreas de Atividade Complementares e de Suporte

5.1. Planeamento, estudos, assessoria e comunicação

Compete a esta área funcional coadjuvar o Conselho Diretivo no processo de planeamento e avaliação da atividade do Instituto, realizar a monitorização do desempenho organizacional e proceder à avaliação contínua da performance do Instituto.

Numa outra vertente de atuação, a cooperação institucional, assegura a representação e participação do IHRU, I. P., na implementação de Estratégias/Planos Nacionais e Setoriais, os concorrem para a prossecução da política pública de habitação. Desenvolve ainda as relações institucionais com entidades governamentais e não-governamentais a nível nacional e internacional, bem como a comunicação e divulgação de todas as iniciativas, programas e ações promovidas pelo instituto, bem como assegura a sua presença em seminários, feiras e exposições.

Tem, igualmente, a responsabilidade pelo funcionamento do serviço de atendimento ao cidadão (presencial e eletrónico) do Instituto, bem como a produção e atualização de conteúdos a disponibilizados no Portal da Habitação, com vista a informar convenientemente todos aqueles que o procuram direta ou indiretamente, nas temáticas da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana.

Atendendo às medidas e projetos identificados no Plano de Atividades relativos ao ciclo de gestão 2021, verifica-se que os mesmos foram concretizados, não obstante os fatores internos e externos, como a situação pandémica, a restruturação funcional do Instituto e bem ainda das atribuições e competências resultantes do Decreto-Lei n.º 82/2020, de 2 de outubro e do Plano de Recuperação e Resiliência, que determinaram transversalmente ajustamentos à atividade do Instituto.

Medidas e projetos desenvolvidos

No ano de 2021 foram desenvolvidas as seguintes iniciativas:

- → Foram elaborados os instrumentos de gestão de carater avaliativo relativos ao ano de 2020 e realizada a monitorização dos instrumentos de caracter previsional relativos ao ciclo de gestão de 2021;

- → Foram assegurados os reportes à Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros, à Tutela Setorial bem como foi disponibilizada informação para efeitos de audições parlamentares e comissões especializadas.
- → Deu-se cumprimento à gestão e atualização dos conteúdos do Portal da Habitação e do *sub-site* do IHRU, bem como elaborados os contributos para organismos internacionais em matéria de habitação no âmbito das Entidades, Tratados e Convenções aos quais o Estado Português está vinculado;
- → No domínio de atuação da cooperação institucional, o ano de 2021 foi particularmente intenso, tendo o IHRU, I. P. sido chamado a participar no planeamento e execução de diferentes estratégias e planos nacionais, que conciliam a intervenção de diferentes áreas governativas com vista à melhoria das condições de vida de pessoas ou grupos particularmente vulneráveis, como sejam, os sem-abrigo, as vitimas de violência doméstica, os refugiados e requerentes de proteção internacional, entre outras.
- → No âmbito da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, decorrida no 1.º semestre de 2021, diligenciou-se pela na preparação, organização e realização da Conferência "Rumo a uma abordagem europeia à política de habitação" ocorrida no passado dia 25 de maio;
- → Assegurou-se a produção e atualização dos conteúdos disponibilizados no Portal da Habitação com particular intensidade, dada a necessidade premente de aí fazer refletir, e em tempo útil, um conjunto de informações muito significativas para a concretização da política da habitação, designadamente, as respeitantes aos sorteios de habitação por recurso à Plataforma IHRU Arrenda, bem como toda informação associada a três dos Investimentos da Componente 2 – Habitação, do Plano de Recuperação e Resiliência;
- → Foi assegurado o funcionamento do serviço de atendimento do IHRU, I. P. ao cidadão (presencial e eletrónico), o qual procurou informar convenientemente todos aqueles que o procuram, direta ou indiretamente, nas temáticas da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana.
- → No que respeita ao Prémio Nuno Teotónio Pereira perante o contexto pandémico mostrou-se inoportuno a abertura de mais uma edição, que ficou adiada para o próximo ano, o que permitirá aos membros do júri visitar os empreendimentos a

concurso. Há a destacar que o IHRU, I. P. continuou a trabalhar no sentido de implementar uma plataforma com vista à total desmaterialização do prémio, contudo, houve necessidade de dar resposta a outras situações urgentes que obrigaram a adiar a implementação deste projeto.

→ Por fim, importa ainda destacar que no segundo semestre foi possível garantir o lançamento de um inquérito para aferir o grau de satisfação dos cidadãos com o atendimento presencial do IHRU.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Tx realização	Fundamentação
Implementação de sistema de "Business Intelligence" Medir, conhecer, gerir (data) (indicador partilhado com a DSI).	30 out	30 out	100%	A 30 de 2021, estavam concluídos 3 dashboards: Património, PAA e RH.
Participantes na conferência organizada no âmbito da Presidência Portuguesa do Conselho da EU – presencial digital (n.º)	40-70	1200	2182%	Dado o contexto pandémico uma ampla divulgação desta iniciativa contabilizaram-se 1.200 participações on line na conferência.
Lançamento de um inquérito para aferir o grau de satisfação com o atendimento presencial do IHRU, I. P. (data)	1 dez	3 nov	108%	Foi possível antecipar em aproximadamente 30 dias a data de lançamento do questionário.
Lançamento de edição desmaterializada do Prémio NTP (data)	15 dez	Não efetuado	0%	Perante o contexto pandémico que persistiu no ano de 2021, mostrou-se inoportuno a abertura de mais uma edição do Prémio Nuno Teotónio Pereira.
Apresentação do relatório de execução de acompanhamento de programas de apoio à habitação.	31 out	Não efetuado	0%	Na sequência da reorganização funcional do IHRU, I. P., o acompanhamento e execução dos programas ficou adstrito à outra unidade orgânica.

5.2. Gestão Financeira

À área de Gestão Financeira estão atribuídas as responsabilidades decorrentes do planeamento e do controlo de gestão da atividade financeira desenvolvida pelo IHRU, I. P., nomeadamente, as que permitem assegurar os meios financeiros necessários à atividade de gestão e rentabilização dos ativos financeiros, da gestão do seu orçamento do IHRU, I. P., a

gestão dos Títulos de Participação no capital do IHRU, I. P., e o acompanhamento das entidades participadas, bem como o cumprimento das obrigações de reporte institucionais e legais obrigatórias no que concerne à informação de gestão.

Está também na sua esfera de competências um conjunto de funções complementares à atividade operacional das unidades de negócio do IHRU, I. P., nomeadamente a gestão, acompanhamento e controlo da carteira de crédito concedido pelo IHRU, I. P. e do crédito concedido pelo Ex-FFH (avaliando e comunicando situações de atraso no cumprimento), a gestão de atribuição de comparticipações a fundo perdido e do processo de concessão de bonificações de juros suportados pelo Estado, a gestão dos processos de contratação de novos empréstimos e da monitorização das operações passivas em curso, bem como a análise de risco de novos empréstimos a conceder.

Compete ainda a esta área de atividade o registo contabilístico de todas as operações com impacto económico/financeiro de acordo com os princípios e normas contabilísticas em vigor, o controlo e análise de todos os fluxos financeiros de entrada e saída do IHRU, I. P., bem como o reporte interno e externo da informação contabilística e financeira.

Medidas e projetos desenvolvidos

Pese embora o ano de 2021 tenha sido ainda marcado pela Pandemia Covid19, o que obrigou à adaptação dos processos e metodologia de funcionamento desta área de atuação, foi possível concretizar:

- → A realização de trabalhos conducentes à conceção e implementação do novo sistema de gestão documental "EDOC" no IHRU, I. P., o que acarretou a adoção de novos procedimentos na generalidade das funções desempenhadas nesta área de atividade;
- → A identificação e preparação, do ponto de vista da gestão financeira, dos mecanismos necessários à implementação do Plano de Recuperação e Resiliência;
- → A elaboração de diversos estudos e pareceres com vista à eventual participação do IHRU, I. P. em fundos de investimento imobiliário direcionados à oferta de habitação com rendas acessíveis, designadamente em parceria com o FNRE - Fundo Nacional para a Reabilitação do Edificado;

→ A recuperação do crédito concedido ao abrigo do Programa SOLARH (60.000,00 €), cuja dificuldade tem aumentado em função aproximação do prazo final para reembolso;

→ A implementação da forma de recebimento por débitos diretos e por referência multibanco, ferramentas implementadas no decurso do ano para facilitar o relacionamento dos beneficiários com o IHRU, I. P. em função restrições de mobilidade provocadas pela pandemia, o que permitiu internamente, melhorar a identificação destes recebimentos. Considera-se que a sua implementação é uma mais-valia na perspetiva interna e externa.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de realização	Fundamentação
Recuperação de crédito do Programa SOLARH (valor)	60.000	60.065	100 %	O montante recuperado foi ligeiramente ultrapassado.
Implementação de forma de recebimento por débitos diretos, de valores relativos a crédito concedido (data)	30 set	30 set	100%	_
Implementação de forma de recebimento por referência MB de valores de crédito concedido (data)	30 nov.	30 nov	100%	_
Elaboração de relatório mensal de monitorização da execução orçamental de receitas e despesas do IHRU, IP (dias faturas)	20	16	120 %	Foi possível antecipar em 4 dias a elaboração dos relatórios mensais de monitorização da execução orçamental.
Elaboração de relatório de acompanhamento da gestão da bolsa de imóveis do Estado (n.º de relatórios) (partilhado com o GIP)	1	1	100%	_
Prazo médio de pagamento das faturas processadas (n.º médio de dias entre processamento e o pagamento)	25	26	96%	A concretização da meta anual ficou a um dia do proposto.

5.3. Consultoria Jurídica e Contencioso

Enquanto área de suporte, a área jurídica presta apoio ao Conselho Diretivo e às unidades orgânicas do IHRU, I. P., em matéria de contratação, garantias e consultadoria, e ainda de contencioso.

Neste sentido, no âmbito da Contratação, Garantias e Consultadoria esta área funcional assegura:

- A preparação e a celebração de protocolos, acordos de colaboração, minutas e contratos em que o IHRU, I. P., seja outorgante;
- A preparação e acompanhamento, sempre que necessário, dos processos de contratação, nomeadamente relativos a contratos de comparticipação, de financiamento, de arrendamento, de compra e venda de imóveis e de terrenos;
- A realização de atos de registo predial e de inscrição matricial dos imóveis objeto de financiamento, de atos relativos à criação e extinção de garantias, de ónus de inalienabilidade e de regimes especiais de alienação relativos a esses imóveis;
- A assessoria jurídica ao Conselho Diretivo e a todas as unidades orgânicas do IHRU, I. P..

Garante ainda, no âmbito do Contencioso:

- A prática de atos judiciais ou extrajudiciais relativos a processos de recuperação de crédito, bem como a promoção da execução fiscal de dívidas;
- A intervenção, 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, I. P., incluindo a interposição de ações e execuções relativas a incumprimento dos contratos de arrendamento e de ocupações sem título;
- A intervenção em processos de sindicância, inquéritos ou processos disciplinares.

Medidas e projetos desenvolvidos

É de salientar que no ciclo de gestão de 2021, a área jurídica do Instituto continuou a conciliar as suas atribuições correntes, com as exigências resultantes da Pandemia por Covid-19 e das medidas delineadas para mitigar os efeitos da mesma.

Ainda assim, mesmo com este acréscimo de atividades, não se verificou o descurar de nenhuma das suas outras competências, tendo-as exercido eficaz e atempadamente, pese embora o número de colaboradores ser insuficiente face às competências atribuídas.

No ano de 2021, o trabalho desta área de atuação foi determinante:

- → Para a implementação e/ou desenvolvimento das novas atribuições do IHRU, I.P;
- → Na preparação da execução do Plano de Recuperação e Resiliência, com destaque para as competências relativas à analise de processos de financiamento, por forma a garantir que se encontram reunidas as condições para a celebração dos respetivos contratos;
- → Na elaboração dos contratos de financiamento, bem como quaisquer outros documentos relacionados com o processo de financiamento; verificação, e análise de elementos e circunstancias relativas ao processo de financiamento, designadamente situação registral de imóveis ou os contratos/escrituras de compra e venda, no caso das aquisições, e também, garantir o registo dos regimes especiais de afetação e alienação.
- → Para a implementação dos Programas da Nova Geração de Políticas de Habitação, designadamente, o Porta de Entrada – Programa de Apoio ao Alojamento Urgente; o 1.º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação e o Programa de Arrendamento Acessível. Para a implementação destes programas, destacam-se a instrução e celebração dos acordos de colaboração, acordos de financiamento e contratos de comparticipação, tanto os destinados ao apoio técnico, como os destinados à implementação das soluções habitacionais.
- → Para dar resposta a solicitações de apoio por parte da Tutela, em especial no domínio da análise de vários projetos legislativos do Governo e da Assembleia da República, de que são exemplos os projetos relativos à revisão programa 1.º Direto (Programa de Apoio ao Acesso à Habitação), ao Porta de Entrada e ao Arrendamento Acessível, a Lei

n.º 4-C/2020, de 6 de abril, e as suas alterações, a Portaria n.º 91/2020, de 14 de abril, a Resolução do Conselho de Ministro n.º 62/2020, de 14 de agosto, o Decreto-Lei n.º 82/2020, de 2 de outubro, e a Portaria n.º 290/2020, de 17 de dezembro;

→ Para operar a transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da habitação nos termos do Decreto-Lei n.º 105/2018, de 29 de novembro;

→ Para apresentação à Tutela do projeto de portaria relativa à correção extraordinária das rendas;

→ No acompanhamento dos processos judiciais, ainda que com as limitações decorrentes da suspensão legal de prazos e diligências, resultantes da Pandemia Covid 19.

→ Na promoção de transações judiciais, através da celebração de acordos de regularização e/ou celebração de novos contratos de arrendamento;

→ Na uniformização de procedimentos e análise de processos sem impulso.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de realização	Fundamentação
Procedimentos de contratação de financiamento ao abrigo dos programas RpA HA, Porta de Entrada e 1.º Direito implementados em 10 dias úteis (%)	70%	70%	100%	-
Apoio jurídico prestado às UO e ao CD – procedimento de promoção de habitações em arrendamento a preços acessíveis (elaboração de protocolos, avisos, regulamentos e peças procedimentais análogas), 15 dias úteis (%)	70%	70%	100%	-
Apoio técnico na produção legislativa nos sectores da habitação, reabilitação urbana e arrendamento urbano, prestado em 15 dias úteis (%) 1	70%	70%	100%	-
Uniformização de 70% dos procedimentos e processos (data)	31 dez	31 dez	100%	-

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de realização	Fundamentação
Criação de 10 minutas tipificadas de peças processuais e documentos associados (n.º)	10	10	100%	-
Análise de processos sem impulso há mais de 2 anos (n.º)	25	25	100%	-

5.4. Sistemas de Informação

A área de sistemas de informação posiciona a sua atuação em todo o ciclo de vida do desenvolvimento de sistemas de informação, desde a fase de conceção e desenvolvimento das soluções, até à sua exploração de acordo com a visão tecnológica do planeamento estratégico de sistemas de informação do IHRU, I. P..

Desta forma, os seus serviços desenvolvem-se em duas áreas de atuação principais:

- Gestão de ambientes tecnológicos, assegurando os serviços de infraestruturas e aplicações, incluindo a gestão de redes e postos de trabalho, suporte técnico e monitorização da qualidade do serviço prestado;

Desenvolvimento aplicacional, disponibilizando e dando suporte ao desenvolvimento de aplicações transversais ao organismo, bem como de aplicações de negócio específicas.

Medidas e projetos desenvolvidos

No ano de 2021:

→ Foram eleitos projetos de desmaterialização, com especial relevância estratégica a implementação de uma aplicação de gestão documental, reconhecida por toda a organização como uma das principais prioridades ao nível do funcionamento do Instituto,

→ Concretizou-se a implementação de uma plataforma de candidaturas e concursos (IHRU Arrenda), que permitiu durante o ano de 2021 a realização de mais de 20 sorteios no âmbito do Arrendamento Acessível e do Regime do Arrendamento Apoiado, e quando concluída permitirá atribuições por seriação e mapeamento de apoios concedidos pelo IHRU. I.P.;

→ Precedeu-se à implementação da Plataforma do Inventário Público que permitiu o carregamento do património imobiliário das entidades da Administração Pública;

→ No âmbito do projeto de "Medir, conhecer e gerir" foram consolidados os critérios de apuramento dos indicadores das várias áreas disponibilizadas na plataforma de *Business Intelligence* - BI que proporcionou um alinhamento das regras de registo da informação do património, entre as diferentes UO's.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Fundamentação
Implementação da fase 1 da Plataforma eletrónica do Inventário do património imobiliário do Estado (data)	15 abr	1abr	113%	Foi possível antecipara a data de disponibilização da plataforma eletrónica do património imobiliário do Estado.
Implementação de Plataforma de Apoio a Candidaturas e Concursos (dias)	75	212	-83%	Não possível implementar a plataforma de apoio a candidaturas e concursos na data prevista.
Implementação de solução de gestão documental (Reengenharia e Desmaterialização) (nº de dias após adjudicação	120	109	109%	Foi possível antecipar ligeiramente a implementação do Sistema de Gestão Documental
Disponibilidade dos Portais públicos do IHRU, IP – tempo de atividade (%)	80%	100%	125%	A percentagem de disponibilidade dos portais foi superior ao previsto.
Garantia de tempo médio de resolução de incidentes e pedidos de serviço – resolução dos pedidos lançados em 2 dias (%)	80%	80%	100%	-
Implementação do Sistema de Business Intelligence" "Medir, Conhecer e Gerir" (data)	30 out	30 out	100%	-
Implementação de sistema de gestão de filas (presencial e online) de espera e agendamento online/GAPO – entrada em produção após adjudicação (n.º de dias)	60	Por iniciar	-100%	Alteração da prioridade do projeto

5.5. Gestão de Recursos Humanos, Administração e Contratação Pública

A significativa diminuição de recursos humanos verificada no IHRU, I. P. nos últimos anos, acentuada pelo acréscimo de competências decorrentes da Nova Geração de Políticas de Habitação, aprovada pela RCM n.º 50-A/2018, de 2 de maio, da adequação dos instrumentos de atuação criados no âmbito da NGPH à Lei de Bases da Habitação, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 81/2020, de 2 de outubro, da nova Lei Orgânica do IHRU, I. P., e mais recentemente do Plano de Recuperação e Resiliência, determinaram que o principal enfoque desta área fosse a de promover a ocupação de postos de trabalho vagos, nos termos do mapa de pessoal aprovado para o ano de 2021.

Paralelamente, a esta área complementar e de suporte compete o desenvolvimento de uma política de gestão de pessoas que reforce a qualificação e a motivação dos trabalhadores e das trabalhadoras, a conciliação das suas responsabilidades profissionais com a sua vida pessoal e/ou familiar, fomentando um ambiente saudável e seguro de trabalho.

Cabe igualmente dar cumprimento às obrigações decorrentes do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores e das trabalhadoras e garantir a atualização permanente das estatísticas de recursos humanos.

No âmbito da contratação pública, compete a esta área de atividade a instrução dos procedimentos de contratação para satisfação das necessidades transversais do Instituto, a tramitação dos procedimentos de contratação pública do IHRU, I. P., na fase de formação dos contratos e a sua publicitação, a instrução de pedidos de autorização prévia à decisão de contratar, a verificação das propostas de modificação dos contratos, assim como a implementação de regras que visem boas práticas.

No que à área administrativa diz respeito, compete-lhe ainda a gestão de existências, economato, aprovisionamento e imobilizado, o registo e distribuição do expediente, a gestão das viaturas e deslocações, a gestão dos arquivos, visando a satisfação das necessidades do Instituto, assim como o apoio logístico à Estrutura de Gestão do IFRRU 2020, conforme previsto na Resolução de Conselho de Ministros n.º 52-A/2015, de 23 de julho.

Medidas e projetos desenvolvidos

Relativamente à gestão de recursos humanos e pese embora a situação epidemiológica, em resultado da pandemia causada pela doença COVID-19, tenha originado constrangimentos à prossecução das atividades desta área de atuação, foi possível:

- → Proceder à adaptação do funcionamento de todo instituto a um contexto e de teletrabalho e de desfasamento de horários em virtude da implementação do plano de contingência;
- → Dar seguimento às responsabilidades correntes, tal como o processamento salarial, a gestão de tempos de trabalho e não trabalho, a gestão de carreiras e formação profissional, a gestão do contrato de saúde e segurança no trabalho, promovendo as consultas previstas e o apoio da relação com ADSE, entre outras atividades;
- → Dar continuidade ao processo de recrutamento, recorrendo para tal quer à Bolsa de Emprego Público através do recurso à mobilidade, bem como à concretização da autorização para promoção de um procedimento concursal comum para o recrutamento técnicos superiores e assistentes técnicos, podendo o mesmo abranger trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público.
- → Prestar todo o acompanhamento aos processos de aposentação, bem como à promoção de formação profissional aos colaboradores do Instituto.

No que concerne à área da contratação pública, revelou-se possível:

- → dar continuidade à gestão dos contratos transversais, bem como à gestão dos procedimentos de contratação pública do IHRU, I. P.
- → proceder ao alinhamento desta área de atividade com as prioridades estratégicas definidas para o Instituto, no que respeita às necessidades aquisitivas, traduzidas em cinco níveis fundamentais: a contratação urgente para as medidas de reposição da normalidade do contexto económico e social e minimização do risco decorrentes da pandemia; a contratação para a promoção habitacional; a contratação para a implementação do Inventário de bolsa de imóveis habitacionais, a contratação para a implementação do Programa do Arrendamento Acessível e ainda a contração no domínio dos sistemas de informação estratégicos.

- → Proceder à atualização de minutas de contratação; que garante por instrução própria, a implementação de procedimentos de contratação de empreitadas, por lotes e por agregação de necessidades aquisitivas.
- → Na verdade, a título experimental, foram promovidos neste ciclo de gestão, os primeiros procedimentos agregados, tendo sido lançados no corrente ano 7 procedimentos, dos quais já resultaram até ao final do ano, 30 propostas de adjudicação/contratos perfazendo 2,56 milhões de euros.
- → Foi garantida a gestão e manutenção dos bens do imobilizado, a gestão da frota de viaturas, as deslocações do pessoal, a gestão do economato e aprovisionamento, bem como a gestão do arquivo e a atividade de expediente (entradas e saídas).
- → Foram contratadas 10 viaturas em regime de aluguer de curta duração, enquanto medida contingente para a minimização do impacto do atraso na satisfação dos pedidos de contratação de novas viaturas da responsabilidade da ESPAP;
- → Foram implementadas ações de mitigação do risco de contágio aos trabalhadores como sejam: barreiras de proteção, aquisição contínua de equipamentos de proteção (máscaras, luvas, frascos de álcool gel), reforço de serviços de limpeza em espaços comuns e elevadores, afetação de piquete de limpeza em acompanhamento ao atendimento, alargamento das áreas de atendimento, ação especial de desinfeção geral das instalações e instalação de dispositivos de higienização de mãos.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Fundamentação
Trabalhadores/as recrutados por PCC, recrutamento centralizado e mobilidade (n.º de trabalhadores)	40	41	103%	-
Participação de trabalhadores e trabalhadoras em ações de formação/autoformação (%)	35-50%	99%	234%	Dado que foi realizada uma ação de formação dirigida a todos os colaboradores (EDOC) a taxa de participação definida foi largamente superada
Elaboração de manual de acolhimento para novos trabalhadores e trabalhadoras (data)	31 dez	15 jul	119%	O manual de acolhimento dos novos trabalhadores ficou concluído em 15 de julho

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Fundamentação
Promoção de protocolos com empresas ou organizações para que os trabalhadores e as trabalhadoras beneficiem de condições mais favoráveis (n.º de protocolos)	3-5	1	25%	Foi possível apenas celebrar um protocolo com a Faculdade de Arquitetura
Gestão de contratos transversais (n.º)	12	17	142%	
Procedimentos agregados lançados (nº de procedimentos)	8	25	313%	Foram lançados 25 procedimentos agregados.
Procedimentos de contratação pública adjudicados (M€)	6	10.27	171%	Foi superado em 4M€ o montante adjudicado por procedimentos de contratação pública
Procedimentos de contratação desmaterializados (data)	30 jun	30 abr	134%	
Fornecedores com faturação eletrónica (n.º)	15	42	280%	
Ações aquisitivas de melhoria de equipamentos ou bens	5	7	140%	-
Quota de veículos elétricos na frota do Instituto (%)	>51%	50%	98%	A execução do indicador atingiu 98%

6. Proposta de Menção de Desempenho

Conforme plasmado no nº3 do artigo 18º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, compete ao Dirigente Máximo propor, como resultado da autoavaliação, a menção respeitante a avaliação final do Serviço.

O ciclo de gestão de 2021, foi um muito exigente para o IHRU, I. P., com a responsabilidade de continuar a implementar os vários instrumentos de atuação da NGPH, operacionalizar o Decreto-Lei n.º 82/2020 de 2 de outubro, dar cumprimento ao estabelecido da Lei de Bases da Habitação, a par do planeamento e execução dos 3 investimentos da componente 2 – Habitação do Plano de Recuperação e Resiliência, ao acresce uma reestruturação orgânica.

O resultado do desempenho do IHRU, I. P., em 2021 foi de **119%** tendo sido superada a execução global no parâmetro Qualidade, no parâmetro Eficiência e no parâmetro Qualidade.

A nível operacional, foram superados os 6 Objetivos Operacionais, definidos para o ciclo de gestão, inclusive os três mais relevantes (Obj 1, Obj 5 e Obj 6).

Assim, de acordo com o conteúdo exposto, em função do plasmado ao longo do presente relatório, e como estipulado na alínea a) do n. º1 do artigo referido anteriormente, verifica-se, assim, que a avaliação final do desempenho do IHRU, I. P., em sede de autoavaliação no âmbito do subsistema de avaliação SIADAP1, corresponde a menção ***"Desempenho Bom"***.

A Presidente do Conselho Diretivo

Assinado por: **ISABEL MARIA MARTINS DIAS**
Num. de Identificação: 04883320
Data: 2022.06.06 17:26:50+01'00'

CARTÃO DE CIDADÃO

Aprovado em CD.
Assinado por: **ISABEL MARIA MARTINS DIAS**
Num. de Identificação: 04883320
Data: 2022.06.03 18:38:56+01'00'

Data: 31.12.2021

Versão: Autoavaliação

Ciclo de Gestão

2021

Designação do Serviço|Organismo:

Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.

Missão:

Garantir a concretização, coordenação e monitorização da política nacional da habitação e dos programas definidos pelo Governo para as áreas da habitação e do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana, em articulação com as políticas regionais e locais de habitação, no quadro da Lei de Bases da Habitação, aprovada pela Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro(LBH) (Lei orgânica do DL n.º 175/2012, de 2 agosto, com as alterações introduzidas pelo DL n.º 102/2015, de 5 de junho, e pelo DL n.º 81/2020, de 2 de outubro)

Objetivos Estratégicos (OE)	Meta	Grau de concretização
OE1: Contribuir para eliminar situações de de indignidade habitacional e para o cumprimento da correspondente meta do PRR		
OE2: Garantir o acesso à habitação aos que não meios para aceder à habitação a preços de mercado		
OE3: Qualificar o Parque Habitacional Público		
OE4: Incentivar a Reabilitação Urbana		
OE5: Acompanhar a evolução do mercado da habitação		
OE6: Afirmar o IHRU, IP enquanto entidade pública promotora da política nacional de habitação		

Objetivos Operacionais (OP)

EFICÁCIA — PESO: 25%

OP 1 Dinamizar e apoiar soluções habitacionais ao abrigo do Programa 1.º Direito — Peso: 50%

	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	unidade de medida	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.1	Famílias a alojar no âmbito do Programa 1.º Direito ao abrigo dos acordos de colaboração e financiamento	n.a	9,526	17000	1000	25762	50%	N.º de famílias	**26097**	126%	Superou	**26%**
Ind.2	Estratégias Locais de Habitação consideradas em conformidade pelo IHRU, IP	7	21	70	10	88	50%	n.º de ELH em conformidade	**120**	169%	Superou	**69%**

Taxa de Realização do OP1: 148%

OP2: Alargar a oferta pública e privada de habitações em arrendamento a preços acessíveis — Peso: 50%

	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Unidade de medida	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.3	Contratos de arrendamento enquadrados no Programa de Arrendamento Acessível	n.a	82%	70%	10%	82%	50%	% de contratos enquadrados	**85%**	131%	Superou	**31%**
Ind.4	Lançamento de concursos para a contratação de equipas projetistas para a conceção de projetos para os imóveis da Bolsa incluindo os terrenos do PIA e do PIS	n.a	na	7	2	11	50%	N.º de concursos lançados	**7**	100%	Atingiu	**0%**

Taxa de Realização do OP2: 116%

EFICIÊNCIA — PESO: 25%

OP3:Melhorar as condições do seu parque habitacional e a proximidade dos serviços prestados — Peso: 50%

	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Unidade de medida	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 5	Intervenções de grande reabilitação no parque habitacional do IHRU, IP	na	na	250	50	375	50%	N. de fogos com auto de consignação assinado no ano	**361**	122%	Superou	**22%**
Ind.6	Intervenções de manutenção e conservação do Parque Habitacional do IHRU, IP	na	964	360	80	964	50%	N.º de intervenções com data de receção provisória no ano	**591**	110%	Superou	**10%**

Taxa de Realização do OP3: 116%

OP4: Incrementar a colaboração e a adoção de soluções de parceria com entidades públicas — Peso: 50%

	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2020	Tolerância	Valor Crítico	Peso	unidade de medida	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 7	Acordos de colaboração aprovados ao abrigo do Programa 1.º Direto e Protocolos Institucionais aprovados ao abrigo do Programa Porta de Entrada	4	7	70	10	100	50%	n.º de acordos/Protocolos aprovados	**131**	151%	Superou	**51%**
Ind. 8	Cooperação institucional com municípios na disponibilização de fogos devolutos de cariz social para alojamento de famílias em situação de grave carência habitacional	n.a	1	3	1	5	50%	n.º de protocolos celebrados	**3**	100%	Atingiu	**0%**

Taxa de Realização do OP4 125%

QUALIDADE — PESO: 50%

OP5 : Garantir a boa gestão dos trabalhadores (operacionalização do n.º 1, alínea a) do artigo 25.º do OE2021) — Peso: 60%

	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Unidade de medida	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.9	Trabalhadores recrutados por PCC, recrutamento centralizado e mobilidade especial	na	na	35	5	40	50%	n.º de trabalhadores recrutados	**41**	130%	Superou	**30%**
Ind.10	Trabalhadores/as com horário flexível (%)	100%	100%	85%	5%	100%	50%	%	**84%**	100%	Atingiu	**0%**

Taxa de Realização do OP5 115%

OP6 :Promover a avalição dos serviços (operacionalização do n.º 1, alínea c) do artigo 25.º do OE2021) — Peso: 40%

	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Unidade de medida	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.11	Lançamento de um inquérito para aferir o grau de satisfação com o atendimento presencial do IHRU	na	335	335	15	239	100%	n.º de dias (corridos)	**307**	107%	Superou	**7%**

Taxa de Realização do OP5 107%

Objetivos Estratégicos vs Operacionais Matriz de Enquadramento	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6					
Objetivo Estratégico 1	X			X							
Objetivo Estratégico 2	X	X									
Objetivo Estratégico 3	X		X	X							
Objetivo Estratégico 4	X	X	X	X							
Objetivo Estratégico 5		X									
Objetivo Estratégico 6	X	X	X	X	X	X					

OBJETIVOS RELEVANTES	nº 1 do art.18º da Lei 66-B/2007, de 28.12 e artigo 28º do OE 2021	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Objetivos Relevantes
Eficácia					
OP 1 Dinamizar e apoiar soluções habitacionais ao abrigo do Programa 1.º Direito	25%		50%	13%	RELEVANTE
OP2: Alargar a oferta pública e privada de habitações em arrendamento a preços acessíveis			50%	13%	
Eficiência					
OP3:Melhorar as condições do seu parque habitacional e a proximidade dos serviços prestados	25%		50%	13%	
OP4: Incrementar a colaboração e a adoção de soluções de parceria com entidades públicas			50%	13%	
Qualidade					
OP5 : Garantir a boa gestão dos trabalhadores (operacionalização do n.º 1, alínea a) do artigo 25.º do OE2021)	50%		60%	30%	RELEVANTE
OP6 :Promover a avalição dos serviços (operacionalização do n.º 1, alínea c) do artigo 25.º do OE2021)			40%	20%	RELEVANTE
	n	100%		Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes:	63%

RECURSOS HUMANOS									Dias úteis 2021 ☛	231
DESIGNAÇÃO	Pontuação (Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços)[1]	Pontuação efetivos Planeados para 2020			Pontuação efetivos Executados para 2020			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada			
Dirigentes - Direção Superior	20	3	693	60					0%	0%
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	23	5313	368					0%	0%
Técnico Superior	12	172	39732	2064					0%	0%
Especialistas de Informática	12	5	1155	60					0%	0%
Coordenador Técnico	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Técnicos de Informática	8	2	462	16					0%	0%
Assistente Técnico	8	75	17325	600					0%	0%
Assistente Operacional	5	10	2310	50					0%	0%
Total:		290	66.990	3.218						

RECURSOS FINANCEIROS									
DESIGNAÇÃO	Planeado	Corrigido	Disponível	Execução (30.jun.2020)	Execução (31.dez.2020)	Desvio Executado / Disponível (31.12.2020)	Taxa de Execução (face ao planeado)	Taxa de Execução (face ao corrigido)	Taxa de Execução (face ao disponível)
Orçamento de Funcionamento (OF)	53.853.624,00 €								
Despesas c/Pessoal	9.880.319,00 €								
Aquisições de Bens e Serviços	9.654.442,00 €								
Outras despesas correntes	5.460.505,00 €								
Despesas de Capital	28.858.358,00 €								
Orçamento de Investimento (OI)	282.833.700,00 €								
Despesas c/Pessoal	- €								
Aquisições de Bens e Serviços	638.379,00 €								
Outras despesas correntes	- €								
Despesas de Capital	282.195.321,00 €								
Outros valores	4.656.469,00 €								
Total (OF+OI+OV)	341.343.793,00 €								

AVALIAÇÃO FINAL DO QUAR 2020				
Avaliação de acordo com os requisitos constantes no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	ÂMBITO	EFICACIA Ponderação: 25%	EFICIÊNCIA Ponderação : 25%	QUALIDADE Ponderação : 50%
	Quantitativa			
	Qualitativa			

INDICADORES			
REF:	DESCRITIVO	FONTE DE VERIFICAÇÃO	JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO
Ind. 1	Este indicador visa aferir o n.º de famílias para as quais foi encontrada nova solução habitacional através de Acordos de Colaboração e de Financiamento contratados no ano, no âmbito do programa 1.º Direito.	Plataforma do Programa 1.º Direito e EDOC	Melhor resultado passível de alcançar - n.º de agregados familiares identificados pelos municípios no âmbito do Levantamento Nacional das Necessidades de Realojamento Habitacional
Ind. 2	Este indicador visa aferir o n.º de Estratégias Locais de Habitação apresentadas ao IHRU, Ip, consideradas por este em conformidade com os princípios previstos no Programa 1.º Ditreito	Plataforma do Programa 1.º Direito e EDOC	Regra convencionada de 125%
Ind. 3	Este indicador visa aferir a capacidade de resposta do IHRU, IP aos pedidos de enquadramento de contratos submetidos por particulares	Plataforma de Arrendamento Acessível (PAA/PBI)	Melhor resultado alcançado para este indicador pelo IHRU nos anteriores ciclos de gestão (2020)
Ind. 4	Este indicador visa aferir a capacidade de resposta do IHRU, IP na disponibilização de oferta pública de habitação a preços acessíveis	EDOC	Regra convencionada de 125%
Ind. 5	Este indicador visa aferir o n.º de fogos intervencionados ao nível da grande reabilitação (intervenções à escala de bairro ou dos edifícios, que visem repor o nível de conforto ou de serviço com aumento de vida útil)	PLGP	Regra convencionada de 125%
Ind. 6	Este indicador visa aferir o n.º de intervenções de manutenção e conservação (intervenções ao nível das frações e dos edifícios que visem manter o nível de conforto ou de serviço sem aumento de aumento de vida útil)	PLGP	Melhor resultado alcançado para este indicador pelo IHRU, Ip nos anteriores ciclos de gestão (2020)
Ind. 7	Este indicador visa aferir o n.º de Acordos de Colaboração e Protocolos Institucionais celebrados com outras entidades	Plataforma do Programa 1.º Direito/Plataforma do Programa Porta de Entrada e EDOC	Regra convencionada de 125%
Ind. 8	Este indicador visa aferir o n.º de protocolos celebrados com os Municípios, tendo por objectivo a disponibilização de fogos devolutos de cariz social	EDOC	Regra convencionada de 125%
Ind. 9	Este indicador visa alargar o quadro de trabalhadores efetivos do IHRU com vista a acomodar as novas competências e atribuições do IHRU	EDOC/Intranet	Regra convencionada de 125%
Ind. 10	Este indicador visa aferir a capacidade de garantir a conciliação entre a vida pessoal e profissional, em função dos pedidos formulados pelos trabalhadores	EDOC/Aplicação de Gestão da Assiduidade	Melhor resultado possível de alcançar
Ind. 11	Este indicador visa aferir o grau de satisfação dos cidadãos com o atendimento presencial do IHRU, Ip no ano, através de inquérito disponibilizado para o efeito	EDOC/Proposta de lançamento	Regra convencionada de 125%
		0	0

Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana

Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana

Balanço Social 2021

REPÚBLICA PORTUGUESA
INFRAESTRUTURAS E DA HABITAÇÃO

FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social 2021

Autor/Editor

INSTITUTO DA HABITAÇÃO E DA REABILITAÇÃO URBANA, I.P.

Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5

1099-019 Lisboa

Tel: 21 7231500

Fax: 21 7260729

E-mail: darh@ihru.pt

Conceção Técnica:

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (DRH)

Data de Edição

Março 2022

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO 6

2. CARACTERIZAÇÃO DO IHRU, I.P. 7

2.1. IDENTIFICAÇÃO 7
2.2. MISSÃO 7
2.3. ATRIBUIÇÕES 8
2.4. ESTRUTURA ORGÂNICA 11

3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IHRU, I.P. 12

3.1. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS 12
3.2. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO 12
3.3. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES 16
3.4. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES 17
3.5. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES 18
3.6. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES 19
Admissões e Saídas de Trabalhadores 19
Ocupação de postos de trabalho 21
Mudança de Situação Profissional 22
3.7. PRESTAÇÃO DO TRABALHO 22
Modalidade de Horário de Trabalho 22
Trabalho Suplementar 23
3.8. ABSENTISMO LABORAL 24
3.9. ENCARGOS COM PESSOAL 25
Estrutura Remuneratória 25
Encargos Remuneratórios 26
Encargos com Suplementos Remuneratórios 28
Encargos com Prestações Sociais 29
Encargos com Benefícios Sociais 30
3.10. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO 31
Acidentes de trabalho 31
Medicina no trabalho 31
3.11. FORMAÇÃO PROFISSIONAL 32
3.12. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA 34

4. INDICADORES 35

5. CONCLUSÃO 36

ANEXOS 38

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: N.º de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género 13
Quadro 2: Comparação do n.º de trabalhadores efetivos com o ano anterior 15
Quadro 3: N.º dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano 22
Quadro 4: N.º das mudanças de sitiuação profissional registadas durante o ano 22
Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género 26
Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores entre 2020 e 2021 27
Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores entre 2020 e 2021 28
Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores entre 2020 e 2021 29
Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores 30
Quadro 10: N.º de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género 31
Quadro 11: N.º e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano 31
Quadro 12: N.º de participações em ações de formação profissional 32
Quadro 13: Encargos anuais com formação profissional 34
Quadro 14: Indicadores-Resumo 35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2011 – 2021 12
Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional 14
Gráfico 3: Taxa de prestadores de serviço por género 14
Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica 15
Gráfico 5: N.º de trabalhadores portadores de deficiência 16
Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género 17
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género 18
Gráfico 8: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género 18
Gráfico 9: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional 19
Gráfico 10: N.º de trabalhadores admitidos e saídos 20
Gráfico 11: Motivos de admissão de trabalhadores 20
Gráfico 12: Motivos de saída de trabalhadores 21
Gráfico 13: Modalidade de horário de trabalho por género 23
Gráfico 14: N.º de horas de trabalho suplementar 23
Gráfico 15: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional 24
Gráfico 16: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo 24
Gráfico 17: N.º de ausências por grupo profissional 25
Gráfico 18: Comparação da estrutura remuneratória por género 26
Gráfico 19: Encargos remuneratórios com os trabalhadores 27
Gráfico 20: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores 29
Gráfico 21: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2020 e 2021 30

Gráfico 22: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional 33
Gráfico 23: N.º de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional 33

1. Introdução

O Balanço Social constitui, a par do Plano de Atividades, do Relatório de Atividades e do QUAR, um instrumento de informação, planeamento, organização e apoio à gestão de recursos humanos, inserindo-se no ciclo anual de gestão, nos termos da alínea e), do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Este relatório foi elaborado com base nos dados referentes aos trabalhadores em efetividade de funções no IHRU I.P., a 31 de dezembro de 2021, cumprindo o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração do balanço social na Administração Pública, e em conformidade com as orientações emanadas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), as quais se encontram refletidas nos quadros anexos ao mesmo.

O presente documento expressa a caracterização e a evolução dos recursos humanos sintetizando, em quadros e gráficos estatísticos, a informação respeitante a vários indicadores, nomeadamente, o número de efetivos; a modalidade de vínculo; os fluxos de entradas e de saídas; a estrutura etária; a estrutura habilitacional e a antiguidade na Administração Pública. O balanço social presta, ainda, informação relativa a remunerações e encargos com o pessoal; segurança e medicina no trabalho; formação profissional; relações profissionais e disciplina.

Os dados recolhidos foram apurados a partir da informação extraída dos mapas mensais de pessoal; dos mapas do plano de formação profissional; do sistema de gestão de recursos humanos (GIAF) e do sistema de registo biométrico.

A análise dos resultados obtidos, ao permitir uma visão integrada da gestão dos recursos humanos do IHRU I.P., constitui um fator de apoio na tomada de decisão superior.

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 das Infraestruturas e da Habitação, 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, I.P, 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 auto-sustentabilidade 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, alterada pelos Decreto-Lei n.º 102/2015, de 5 de junho, Decreto-Lei n.º 81/2020, de 2 de outubro e Lei n.º 12/2021, de 10 de março.

A Portaria n.º 114-A, de 27 de maio, 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:

1. Preparar planos ou outros documentos de natureza estratégica relativos à política nacional de habitação, em especial, o Programa Nacional de Habitação (PNH), bem como os planos anuais e plurianuais de investimentos no setor da habitação e da reabilitação urbana;
2. Apoiar o Governo na definição e avaliação da execução da política nacional de habitação e dos programas nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana e na monitorização do PNH, através da elaboração do Relatório Anual da Habitação;
3. 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;
4. 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;
5. Desenvolver ou conceder apoio técnico e financeiro à promoção de ações de divulgação, de formação, de investigação e de apoio técnico nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana, incluindo a realização de congressos, exposições e publicações;
6. Gerir o Portal da Habitação, facultando o acesso público a informação, e desenvolver, atualizar e gerir sistemas de informação, bancos de dados e arquivos documentais, nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;
7. 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;
8. Gerir programas específicos que lhe sejam cometidos, nomeadamente nos domínios do apoio à habitação, ao arrendamento urbano, à gestão habitacional e à reabilitação urbana;

9. 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 comparticipações, empréstimos e bonificação de juros;
10. Atribuir subsídios e outras formas de apoio e incentivos nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;
11. Conceder comparticipações 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;
12. Gerir a concessão pelo Estado de comparticipações e de bonificações de juros de empréstimos, e, quando necessário, prestar garantias, em relação a operações de financiamento de habitação de interesse social e de reabilitação urbana;
13. 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;
14. Celebrar acordos de colaboração e contratos-programa nos domínios da habitação e da reabilitação urbanas;
15. Participar em sociedades, fundos de investimento imobiliário, consórcios, parcerias públicas e público-privadas e outras formas de associação, bem como assegurar a gestão financeira de fundos, que prossigam fins na sua área de atribuições, designadamente relativos à habitação, ao arrendamento habitacional e à reabilitação urbana;
16. 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;
17. 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;

18. 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 autossustentabilidade;
19. 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;
20. Adquirir, lotear e urbanizar terrenos para promoção de empreendimentos habitacionais de interesse social ou proceder à respetiva transmissão, nomeadamente em propriedade plena ou em direito de superfície;
21. 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;
22. Adquirir direitos, arrendar e promover a construção e a reabilitação de imóveis destinados a habitação de interesse social ou para instalação de equipamentos complementares de utilização coletiva;
23. Gerir imóveis de outras entidades, em representação das mesmas, mediante contrapartida;
24. 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;
25. Gerir o Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana (OHARU), assegurando a prossecução das competências estabelecidas para o mesmo na Lei n.º 10/2019, de 7 de fevereiro, e na LBH;
26. Promover o inventário do património do Estado com aptidão para uso habitacional, em cumprimento do disposto na LBH;
27. Acompanhar e fiscalizar o cumprimento da legislação aplicável ao arrendamento habitacional, sem prejuízo das competências próprias, em função das matérias, dos órgãos das regiões autónomas e das autarquias locais e de outras entidades públicas;
28. Reportar à entidade pública materialmente competente para agir as situações irregulares ou ilegais que sejam detetadas no exercício das competências referidas na alínea anterior.

2.4. Estrutura orgânica

A estrutura orgânica do IHRU, I.P., aprovada pela Portaria n.º 114-A, de 27 de maio, divide-se em nove unidades orgânicas de primeiro nível e duas de segundo nível, que dependem hierarquicamente do Conselho Diretivo e ainda de dezoito unidades orgânicas de segundo nível conforme organograma abaixo apresentado.

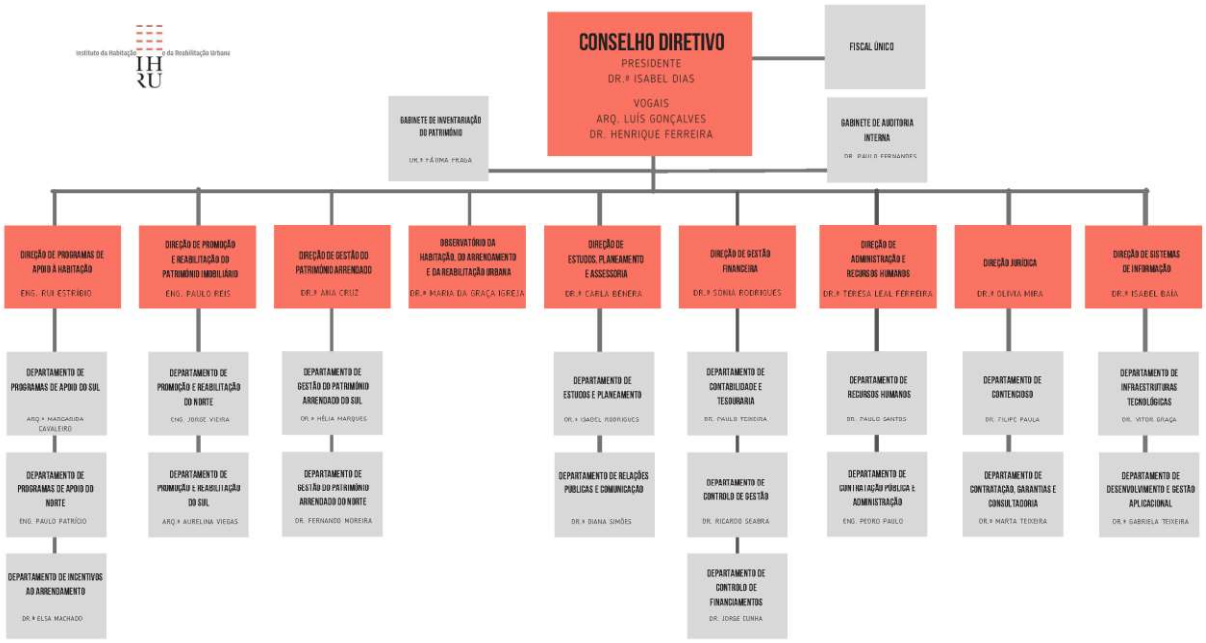


Figura 1: Organograma do IHRU, I.P. em 31/12/2021

As atribuições de cada direção encontram-se identificadas no Anexo 1 ao presente documento.

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

3.1. Evolução dos efetivos

Em 31 de dezembro de 2021, o IHRU, I.P., contava com **195** trabalhadores efetivos. Comparativamente com o ano anterior, verificou-se um aumento de **14** trabalhadores.

Numa análise à evolução, nos últimos 10 anos, verifica-se que o número de trabalhadores tem vindo a diminuir de forma continuada, salvo em 2017 e mais recentemente em 2021, ano em que se verificou um aumento de **7%,** face a 2020, devido ao aumento de contratações através de procedimento de recrutamento centralizado e recrutamento por mobilidade (na categoria, intercarreiras e procedimento específico).

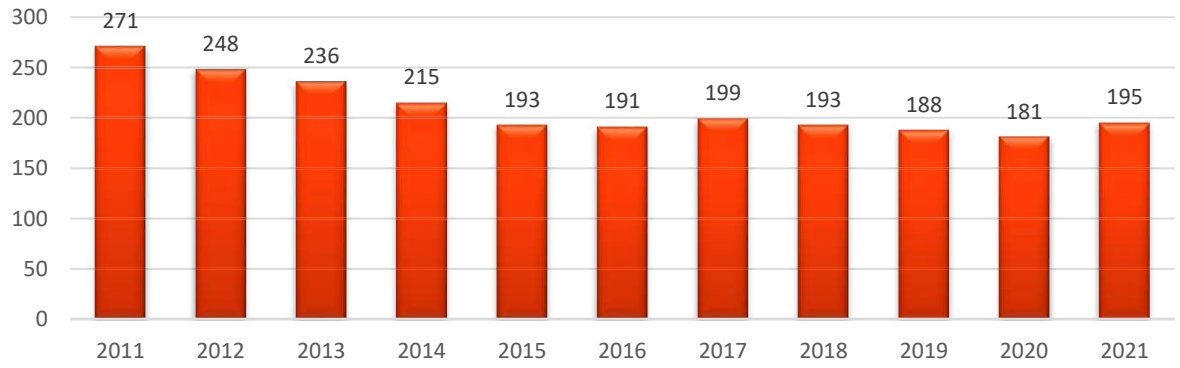


Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2011 – 2021

3.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género

A 31 de dezembro de 2021 encontravam-se providos **32** cargos dirigentes, sendo **3** de direção superior de 1.º e de 2.º graus, **9** de direção intermédia de 1.º grau e **20** de direção intermédia de 2.º grau. Tendo em conta o número total de trabalhadores do Instituto, àquela data, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de cerca de **16,41%.**

Os demais trabalhadores do IHRU, I.P. pertencem, predominantemente, às carreiras de técnico superior, com **108** efetivos, correspondente a **55,38%** e de assistente técnico, com um total de **47** elementos, representando cerca de **24,10%** do total de efetivos. Os trabalhadores das restantes carreiras – carreiras de informática e de assistente operacional - são em número substancialmente inferior, totalizando **4,10%** dos trabalhadores.

Cargo/Carreira/Modalidade de vinculação	Cargo Político/Mandato		CT Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		**Total Geral**
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	0	1	0	0	0	0	0	1	**1**
Dirigente superior de 2.º grau	2	0	0	0	0	0	2	0	**2**
Dirigente intermédio de 1.º grau	0	0	0	0	2	7	2	7	**9**
Dirigente intermédio de 2.º grau	0	0	0	0	11	9	11	9	**20**
Técnico superior	0	0	45	63	0	0	45	63	**108**
Assistente técnico	0	0	16	31	0	0	16	31	**47**
Assistente operacional	0	0	5	0	0	0	5	0	**5**
Informático	0	0	1	2	0	0	1	2	**3**
TOTAL	**2**	**1**	**67**	**96**	**13**	**16**	**82**	**113**	**195**

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

Importa referir que, no universo dos 195 trabalhadores, não estão incluídos aqueles que, à data de 31 de dezembro de 2021, registam ausências ao serviço, por um período superior a seis meses, num total de **3**.

Do total dos trabalhadores efetivos, **82** são do género masculino e **113** do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **42,05%** e feminina de **57,95%.**

De realçar a representatividade do género feminino nos cargos de direção, nomeadamente nos cargos de direção superior de 1º grau e de direção intermédia de 1º e 2º grau, contrariando a tendência da Administração Pública, no que respeita ao género VS ocupação e cargos de 1º e 2º grau.

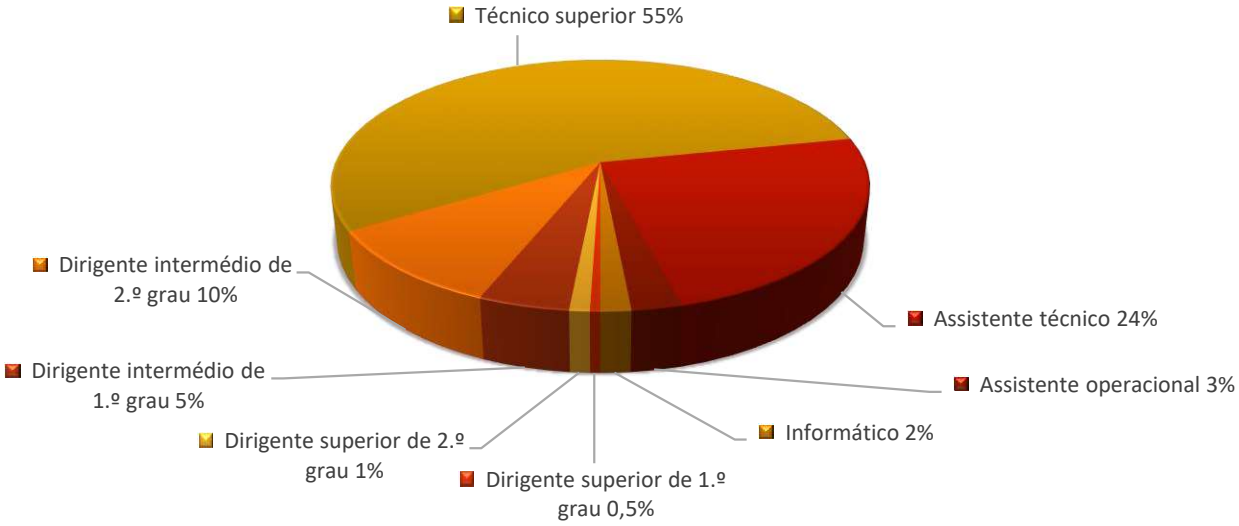


Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional

No que se refere à prestação de serviços, em 31 de dezembro de 2021, o IHRU tinha **3** prestadores de serviço na modalidade de **tarefa**, para assegurar as tarefas inerentes ao processo instrutório das decisões do IHRU sobre os pedidos de empréstimo, apresentados ao abrigo do Programa de Apoio Excecional ao Arrendamento Habitacional, previsto na Lei n.º 4-C/2020, de 6 de abril e regulamentado na Portaria 91/2020, de 14 de abril.

Dos 3 prestadores, **1** é do género feminino e **2** do género masculino.

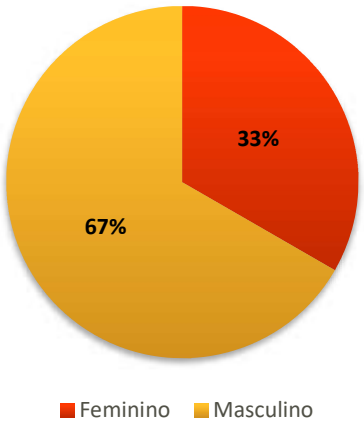


Gráfico 3: Taxa de prestadores de serviço por género

Relativamente à distribuição por unidade orgânica, é possível verificar que a maior parte dos trabalhadores estão afetos às unidades orgânicas das áreas de missão do IHRU, I.P., nomeadamente nas Direções de Gestão do Património Arrendado e Gestão do Promoção e Reabilitação de Património Imobiliário, conforme apresentado no gráfico abaixo.

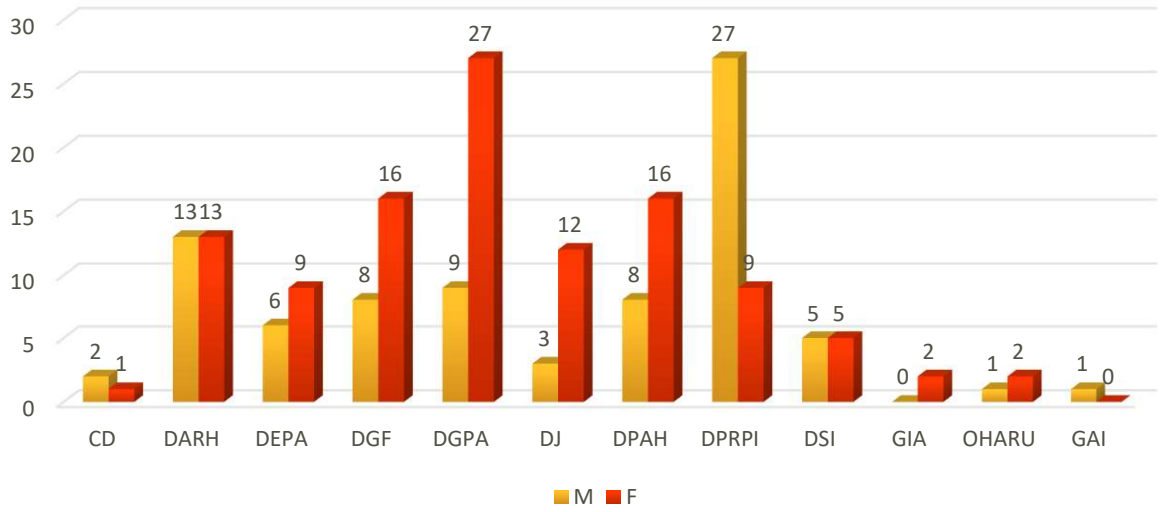


Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Relativamente ao ano anterior, em termos gerais, verificou-se em 2021, uma alteração ao número de dirigentes intermédios de 1º e 2º grau, bem como nos técnicos superiores e assistentes operacionais, contrariamente aos assistentes técnicos, assistentes operacionais e informáticos, onde se registou um decréscimo do número de efetivos, de 4 e 1 trabalhadores, respetivamente, conforme se pode verificar no quadro nº 2.

Grupo/Carreira/ Nº de efetivos	2020		Total	2021		Total
	M	F		M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	0	1	**1**	0	1	**1**
Dirigente superior de 2.º grau	2	0	**2**	2	0	**2**
Dirigente intermédio de 1.º grau	0	6	**6**	2	7	**9**
Dirigente intermédio de 2.º grau	9	4	**13**	11	9	**20**
Técnico superior	40	60	**100**	45	63	**108**
Assistente técnico	16	35	**51**	16	31	**47**
Assistente operacional	4	0	**4**	5	0	**5**
Informático	2	2	**4**	1	2	**3**
3TOTAL	**73**	**108**	**181**	**82**	**113**	**195**

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

Do total dos 195 trabalhadores, **10** são portadores de deficiência, tendo o valor total sofrido um aumento relativamente ao ano de 2020, com o acréscimo no género feminino (+1), o que representa uma taxa de empregabilidade de trabalhadores com deficiência de, aproximadamente **5,13%.**

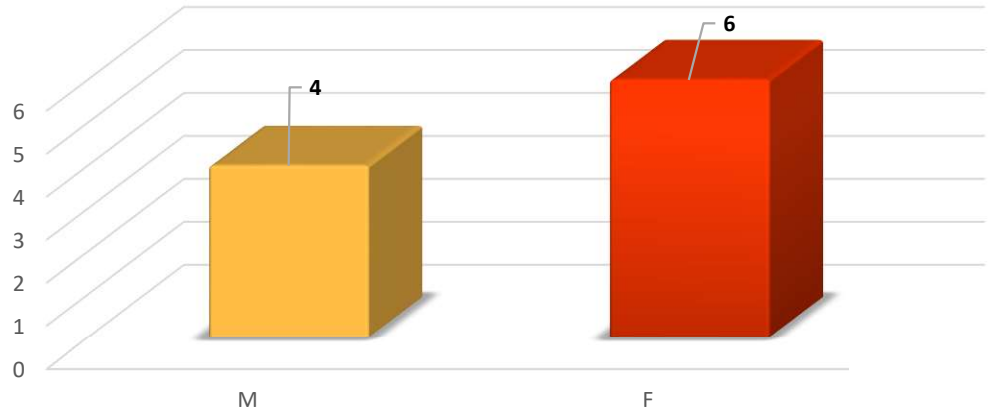


Gráfico 5: N.º de trabalhadores portadores de deficiência

No que concerne à nacionalidade, em 2021, no IHRU, I.P., todos os trabalhadores eram de nacionalidade portuguesa, não havendo nenhum trabalhador de nacionalidade estrangeira.

3.3. Estrutura Etária dos Trabalhadores

A estrutura etária dos trabalhadores do IHRU, I.P. situa-se, em 2021, no intervalo compreendido entre os **25 e os 69 anos** de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem **27** anos e o mais velho **69** anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários permite verificar que as faixas etárias com mais trabalhadores situam-se no escalão **55-59** anos, com **45** trabalhadores e no **50-54** anos, com **42** trabalhadores.

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário, verificou-se que a idade média dos trabalhadores é de **53 anos** no género feminino e **52 anos** no género masculino.

No ano de 2021, a taxa de emprego jovem (<25) situou-se nos **0%**, o que espelha a realidade da Administração Pública, importando, para efeitos de gestão das aposentações/reformas a ocorrer nos próximos anos, acautelar esta realidade, assim como a transição de saberes inter-

geracionais, em futuras ações de recrutamento, ocupando a gestão do conhecimento organizacional uma dimensão de fator crítico de sucesso.

Em curso, estão várias iniciativas de recrutamento e seleção tendo em vista contrariar esta tendência.

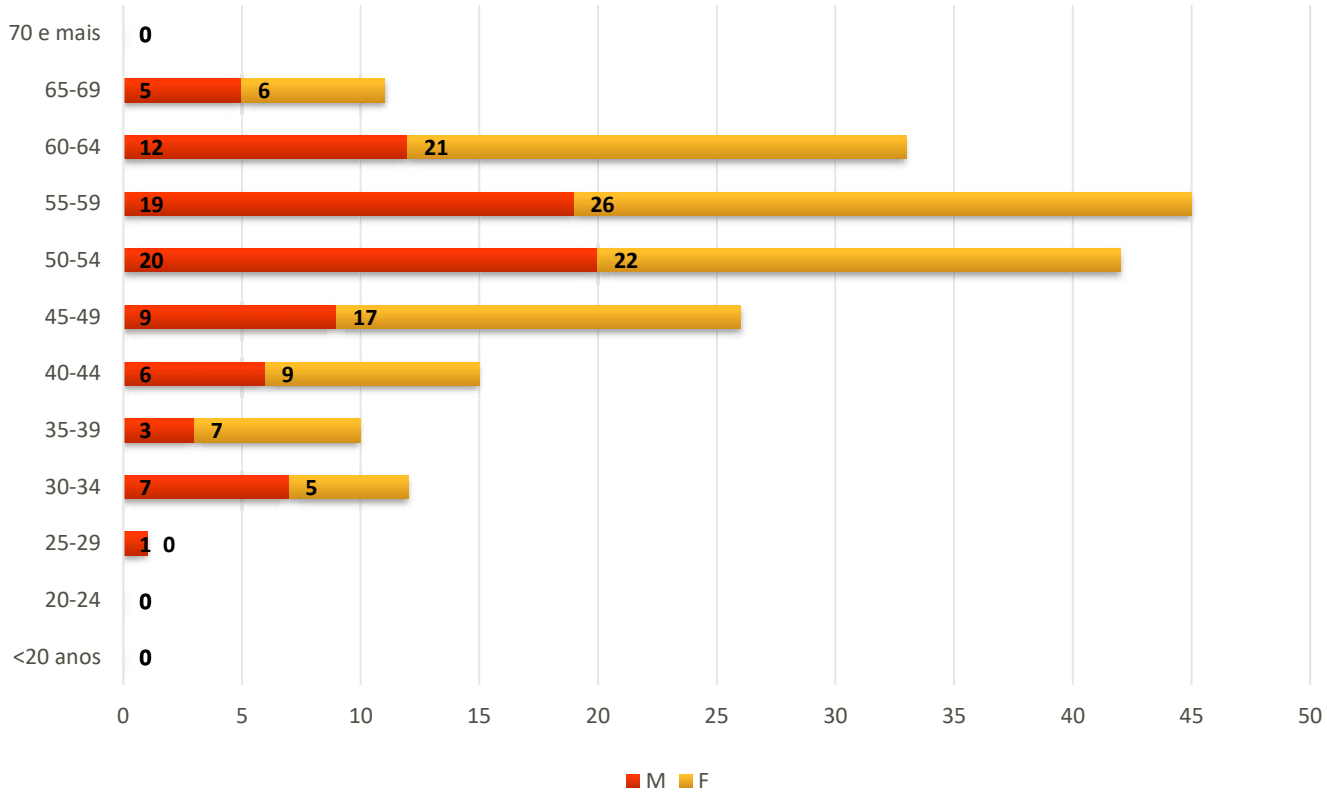


Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2021, situou-se nos **42,56%,** correspondendo a um total de **83** trabalhadores.

3.4. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores

Em 2021, a antiguidade média dos trabalhadores do IHRU, I.P., foi de **23 anos**. Em termos globais, os escalões de antiguidade dos **30-34, 25-29** e dos **20-24** anos são aqueles que concentram o maior número de trabalhadores, com 48, e 34, respetivamente. Pelo contrário, o escalão de antiguidade **10-14** é o que tem menor número de trabalhadores, no total de **6**.

Conclui-se que a antiguidade se encontra, como esperado, em conformidade com a estrutura etária dos trabalhadores, conforme se verifica no gráfico que se segue.

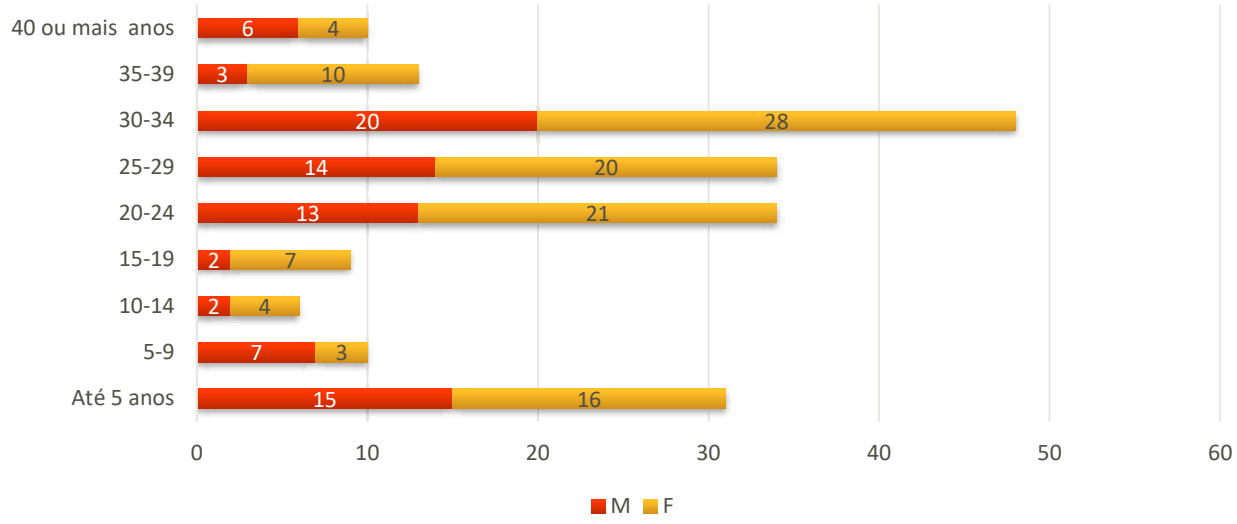


Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.5. Nível Habilitacional dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitação literária e género, dos **142** trabalhadores que possuem grau académico superior, **81** são mulheres e **61** são homens.

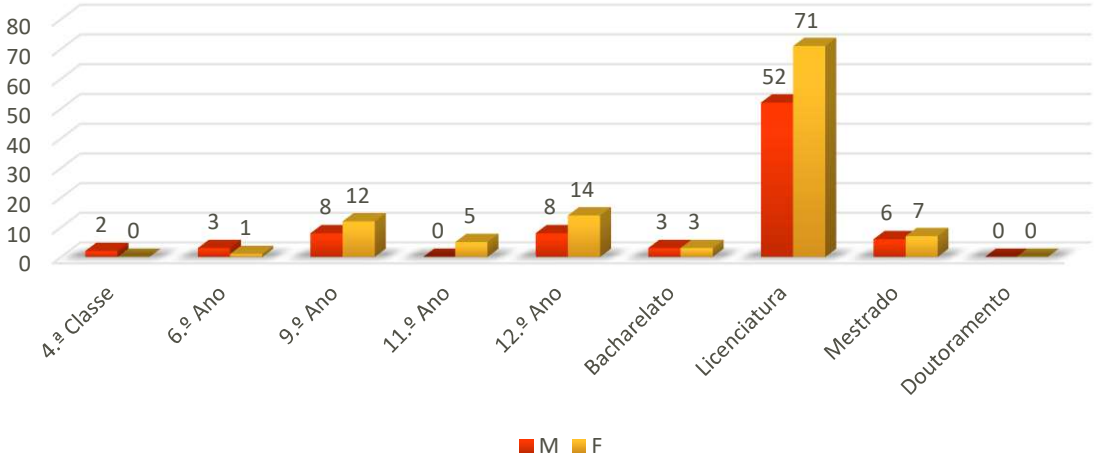
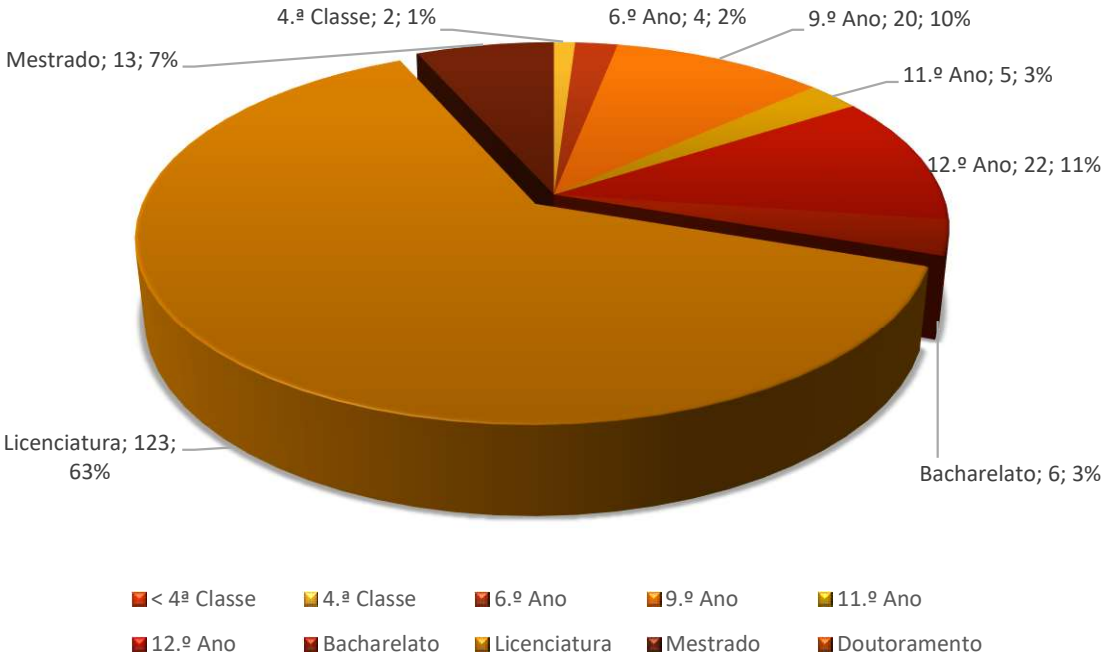


Gráfico 8: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

De destacar que a taxa de habilitação superior é de **72,82%,** sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Este indicador revela uma diferença significativa, face à taxa média da Administração Pública que é de 54,3% *(Fonte: BOEP n.º 21, de junho de 2021 – Quadro 1.12.19 / Q1. Administrações públicas, DGAEP)*.

Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade) estão **27** trabalhadores, que representam uma taxa de **13,85%.** Por último, a taxa de habilitações do ensino básico (até ao 9.º ano de escolaridade) representa **13,33%,** com 26 trabalhadores.



3.6. Movimentação de Trabalhadores

Admissões e Saídas de Trabalhadores

Os dados que se seguem dizem respeito à admissão e saída de trabalhadores do IHRU, I.P., durante o ano de 2021.

Na análise dos dados, no período de referência, verificou-se um elevado volume de entradas e saídas de trabalhadores (**106**, no total), resultando, assim, numa taxa de rotação de **54,36%,** o que representa um aumento, comparativamente com o ano de 2020, onde a taxa de rotação se situou nos 24,86%.

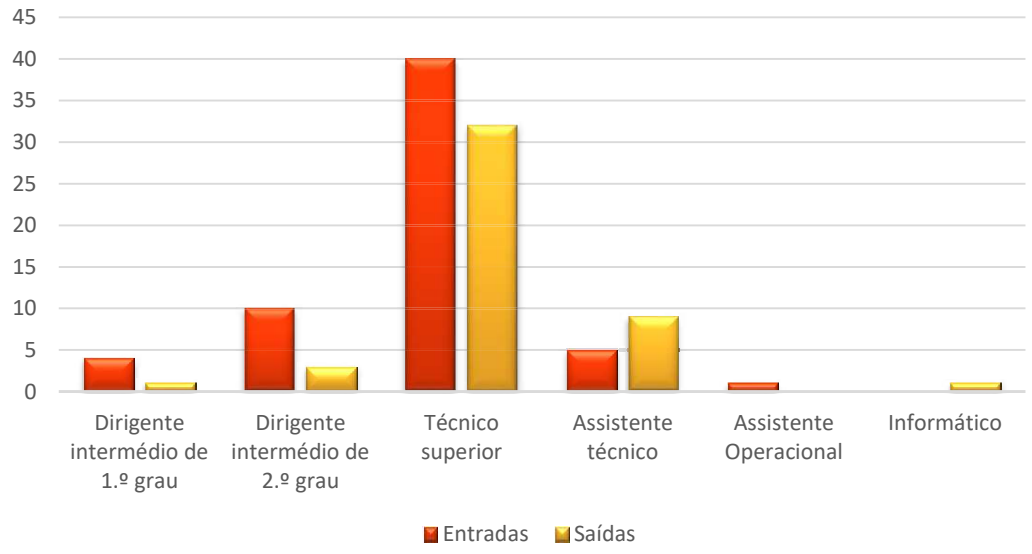


Gráfico 10: N.º de trabalhadores admitidos e saídos

Relativamente às admissões, no ano de 2021, registou-se um total de **60 entradas**, mais 41 que no ano anterior, sendo o grupo profissional dos técnicos superiores aquele que registou o maior número de trabalhadores **(40).** O recrutamento por mobilidade constituiu o modo de ingresso do maior número de admissões.

Os motivos de admissão foram os que se seguem:

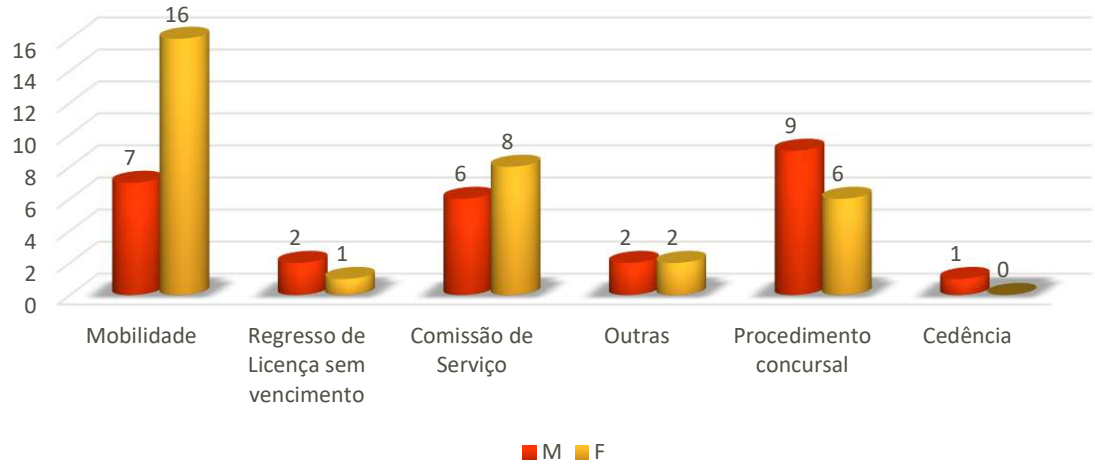


Gráfico 11: Motivos de admissão de trabalhadores

Relativamente às saídas, registaram-se **46 saídas** de trabalhadores do IHRU, I.P., **mais 20** que em 2020, sendo as "outras situações" as causas que justificam o maior número, onde se incluem, entre outros, trabalhadores ausentes, há mais de 6 meses, assim como a reforma/aposentação e a mobilidade.

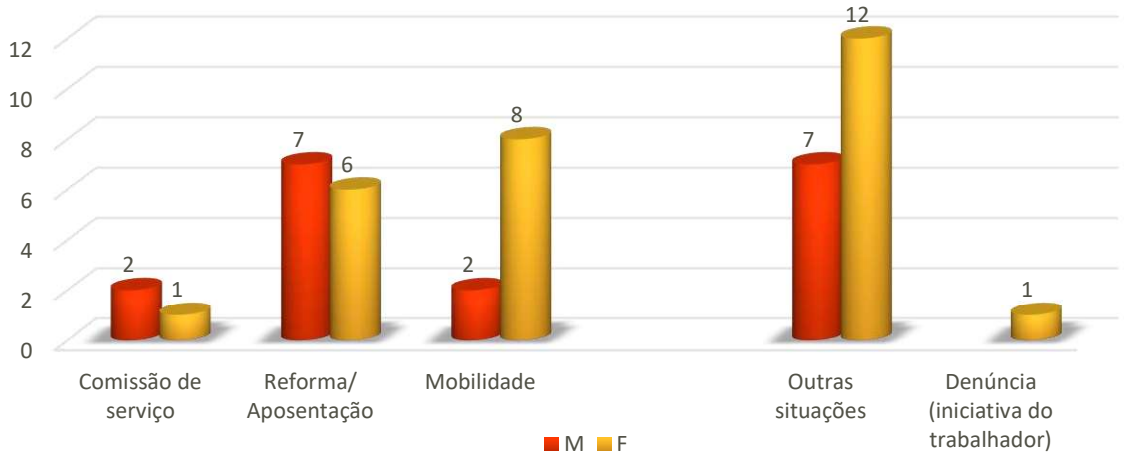


Gráfico 12: Motivos de saída de trabalhadores

O grupo profissional que registou o maior número de saídas foi o dos técnicos superiores, com **32 saídas**, seguido dos assistentes técnicos, com **9 saídas.**

A taxa de cobertura, que representa a relação entre os trabalhadores admitidos e os trabalhadores que saíram do IHRU, I.P., foi de **130,43%,** o que significa que foram admitidos mais trabalhadores do que aqueles que saíram, representando um saldo positivo de **14** trabalhadores.

Ocupação de postos de trabalho

No ano de 2021, verificou-se um decréscimo de **13** postos de trabalho não ocupados, relativamente ao ano anterior (total de 105). Dos **92** postos de trabalho que ficaram por preencher, **47** deveram-se ao facto de não ter sido aberto procedimento concursal e **45** deveram-se ao facto de haver procedimentos concursais em desenvolvimento.

Os lugares vagos têm a distribuição por carreira indicada no quadro abaixo.

Grupo/ Carreira/ Dificuldades de Recrutamento	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 Superior de 1º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente Superior de 2º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	-	-	-	
Técnico superior	28	-	-	-	30	58
Assistente técnico	10	-	-	-	15	25
Assistente operacional	5	-	-	-	-	5
Informático	4	-	-	-	-	4
TOTAL	47	-	-	-	45	92

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

Mudança de Situação Profissional

Relativamente às mudanças de situação profissional, verificou-se **9** consolidações da mobilidade e **14** alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório.

Grupo/ Carreira/ Tipo de Mudança	Alterações obrigatória de posicionamento remuneratório	Procedimento Concursal	Consolidação da mobilidade	Total
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	-	-
Técnico superior	11	-	6	17
Assistente técnico	1	-	3	4
Assistente operacional	1	-	-	1
Informático	1	-	-	1
TOTAL	14	-	9	23

Quadro 4: N.º das mudanças de sitiuação profissional registadas durante o ano

3.7. Prestação do Trabalho

Modalidade de Horário de Trabalho

No IHRU, I.P., o regime regra de modalidade de horário de trabalho é o horário flexível, que abrange **163** trabalhadores, o que representa **84%** do efetivo global.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão inseridos 32 dirigentes, representando **16%** do efetivo global.

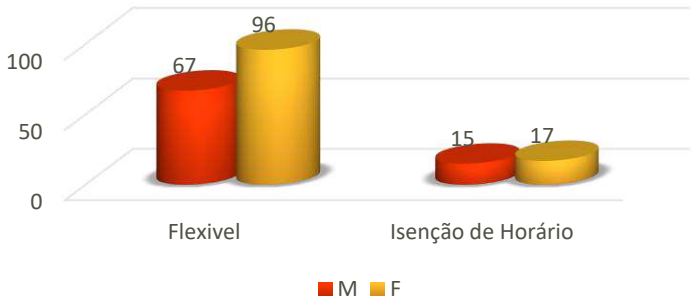


Gráfico 13: Modalidade de horário de trabalho por género

Trabalho Suplementar

Relativamente ao trabalho suplementar, durante o ano de 2021, foram realizadas **1994h34m** de trabalho suplementar, pelos trabalhadores do IHRU, I.P., **mais 413h21m** que no ano anterior.

O trabalho suplementar foi realizado, maioritariamente, em dia normal de trabalho, com **1502h48m,** seguido do prestado em dia de descanso semanal complementar, com **409h50m**. Relativamente ao trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório registaram-se **76h44m**. Foram ainda realizados **5h12m** de trabalho suplementar em dias de feriado.

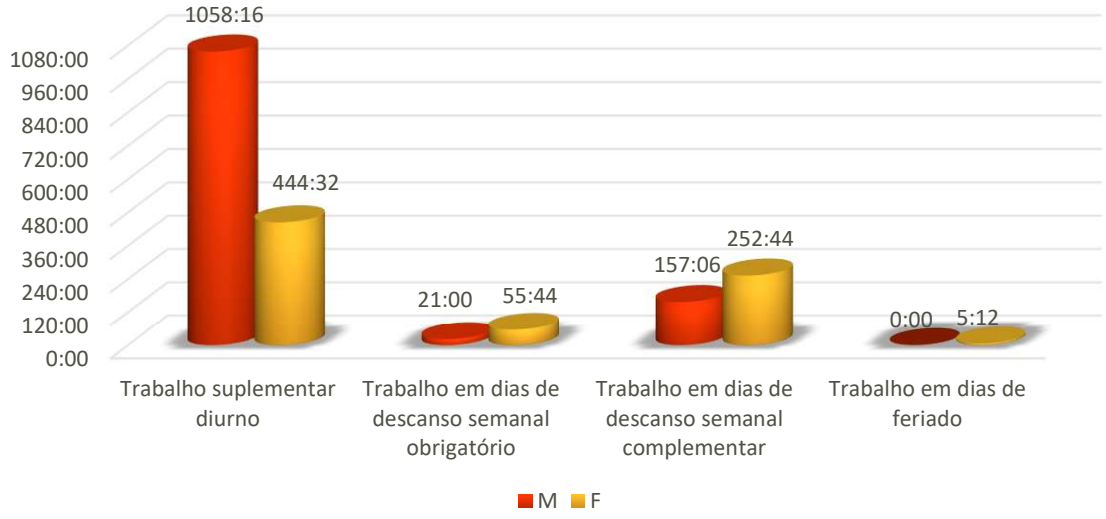


Gráfico 14: N.º de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar, por grupo profissional, verifica-se que os assistentes operacionais (motoristas) foram os que registaram o maior número de horas de

trabalho suplementar realizado, com **48%** do total, enquanto os técnicos superiores se apresentam como o segundo grupo mais representativo com **34%**, seguido dos assistentes técnicos, com **18%**.

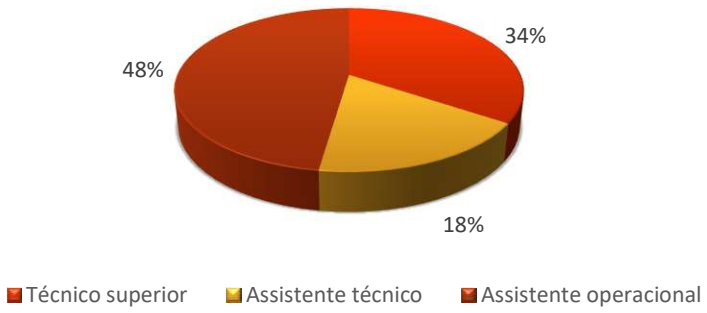


Gráfico 15: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional

3.8. Absentismo Laboral

No ano de 2021, verificou-se um total de **3543 dias** de ausências dos trabalhadores, menos **257 dias** que no ano anterior.

Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo diminui **0,55** pontos percentuais, passando de **8,02% para 7,48%**, em 2021.

As ausências por motivo de doença, foram, assim, as principais causas de absentismo com **2877 dias**.

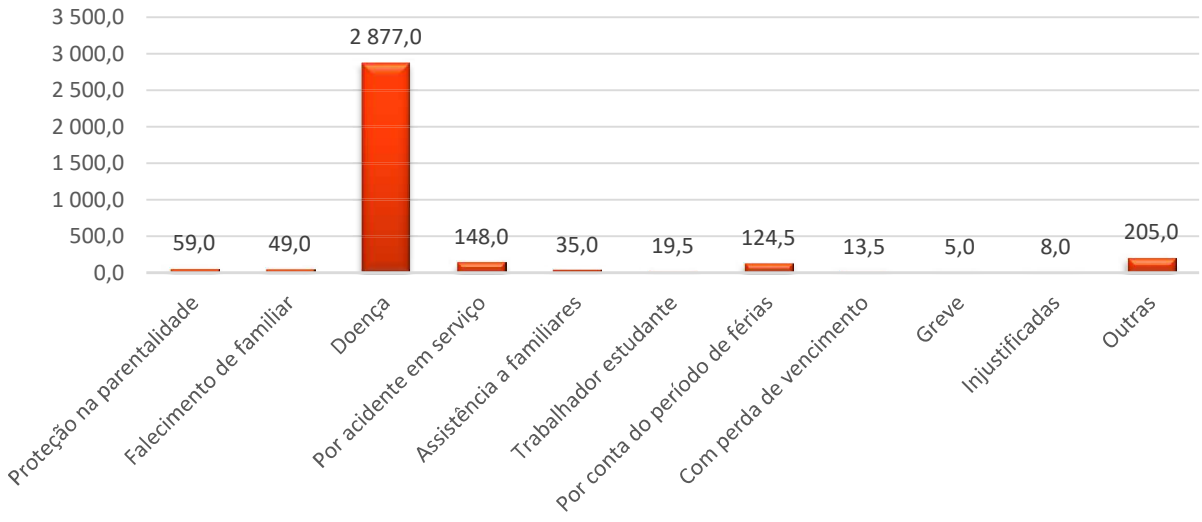


Gráfico 16: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo

No ano de 2021, a média de dias de ausência situou-se nos **18 dias** por trabalhador, enquanto que, no ano de 2020, esta média se fixou nos 21 dias.

Quanto à distribuição do absentismo laboral no IHRU. I.P., por grupo profissional, em 2021, destaca-se, em primeiro lugar, o relativo aos assistentes técnicos (com **1990 dias** de ausência), seguido dos técnicos superiores (com **1202 dias**), conforme se verifica no gráfico abaixo.

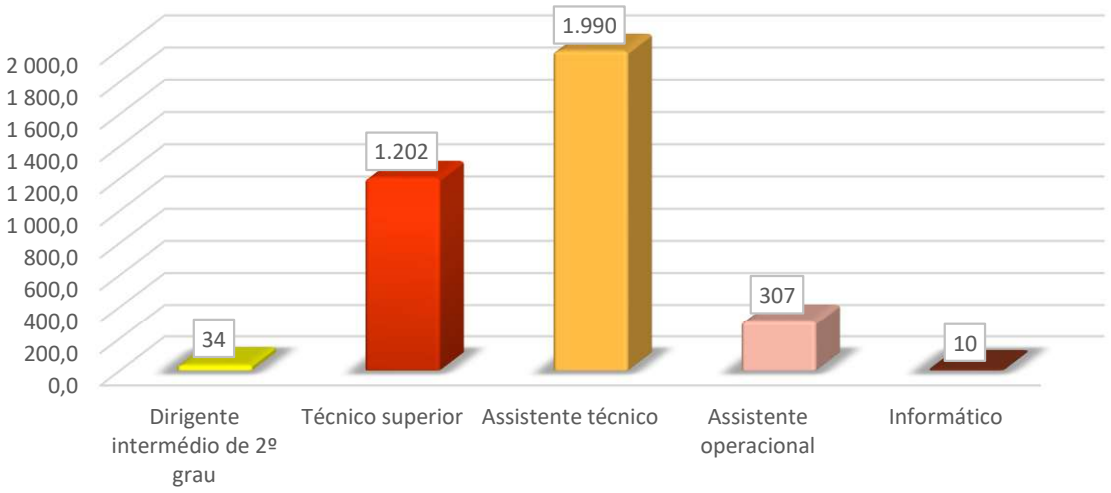


Gráfico 17: N.º de ausências por grupo profissional

3.9. Encargos com pessoal

Estrutura Remuneratória

Relativamente à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores do IHRU, I.P., foram considerados: 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, tal como em 2020, o maior número de trabalhadores (45) se situa no escalão de remuneração **"1.001 € – 1.250 €",** mantendo-se nestes níveis remuneratórios desde 2018.

Esta situação reflete o número de saídas do ano de 2021, sendo que ao contratar novos trabalhadores, a antiguidade será menor e por consequente os níveis salariais.

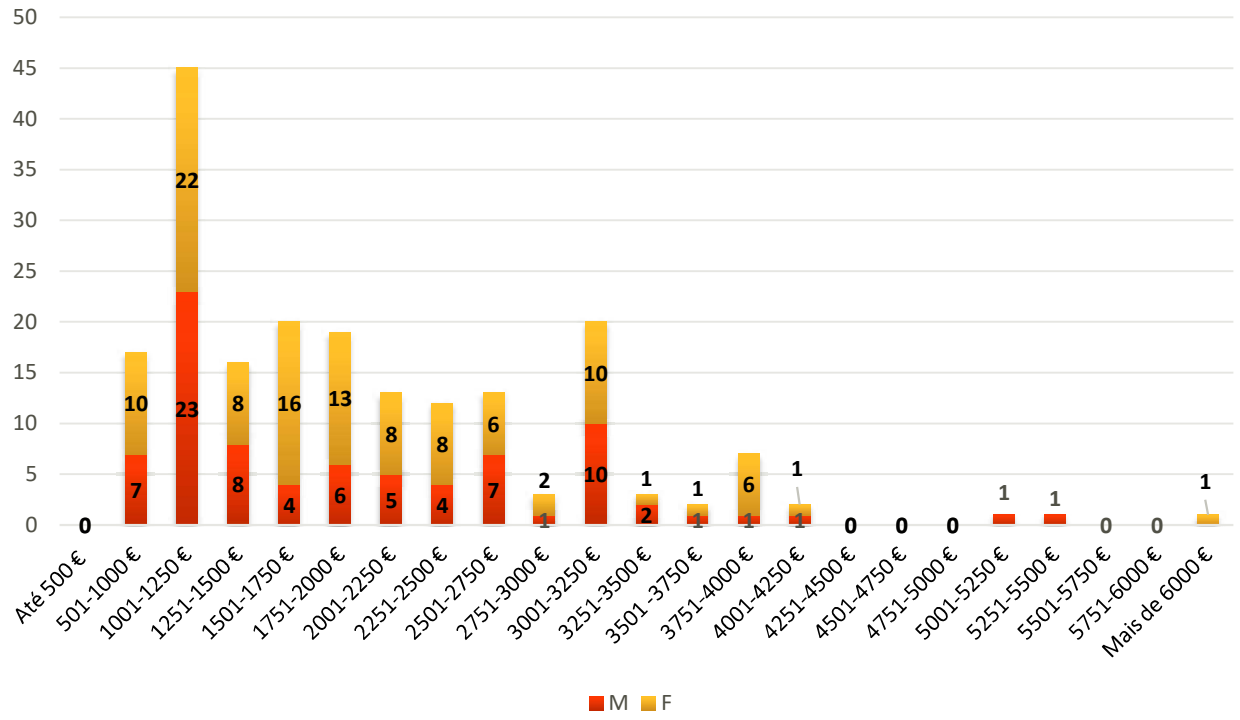


Gráfico 18: Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, I.P., é no valor de **703,13 €** (Mulheres) e **665,00€** (Homens).

A remuneração máxima ilíquida do género feminino, em 2021, foi de **6.585,68 €** e do género masculino de **5.288,55 €**.

Relativamente ao leque salarial, no género masculino o salário máximo é **7,95** vezes superior ao salário mínimo enquanto, no género feminino, esta diferença é de **9,37**.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	665,00 €	703,13 €
Máxima (€)	5.288,55 €	6.585,68 €

Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género

Encargos Remuneratórios

No ano de 2021, foram gastos **7.009.938,64€** em encargos com o pessoal, verificando-se um acréscimo de **220.046,27 €,** em comparação com o período homólogo de 2020.

A rubrica "Remuneração base" foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **4.883.122,57 €**, seguida da rubrica "Outros encargos com pessoal", com **1.333.498,98 €**.

De referir que, na rubrica "Outros encargos com pessoal", estão também contabilizados os principais encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações **(394.876,54 €)**, e com a Segurança Social **(874.877,03 €),** entre outros (férias não gozadas, aposentações e juntas médicas).

Encargos com pessoal	2020	2021
Remuneração base *	4.802.849,59€	4.883.122,57€
Suplementos remuneratórios	331.768,64€	387.089,04€
Prémios de desempenho	0,00 €	49.752,44 €
Prestações sociais	231.983,96€	243.703,34€
Benefícios sociais	142.766,59 €	112.772,27 €
Outros encargos com pessoal	1.280.523,59€	1.333.498,98€
Total	**6.789.892,37 €**	**7.009.938,64 €**

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

Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores entre 2020 e 2021

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

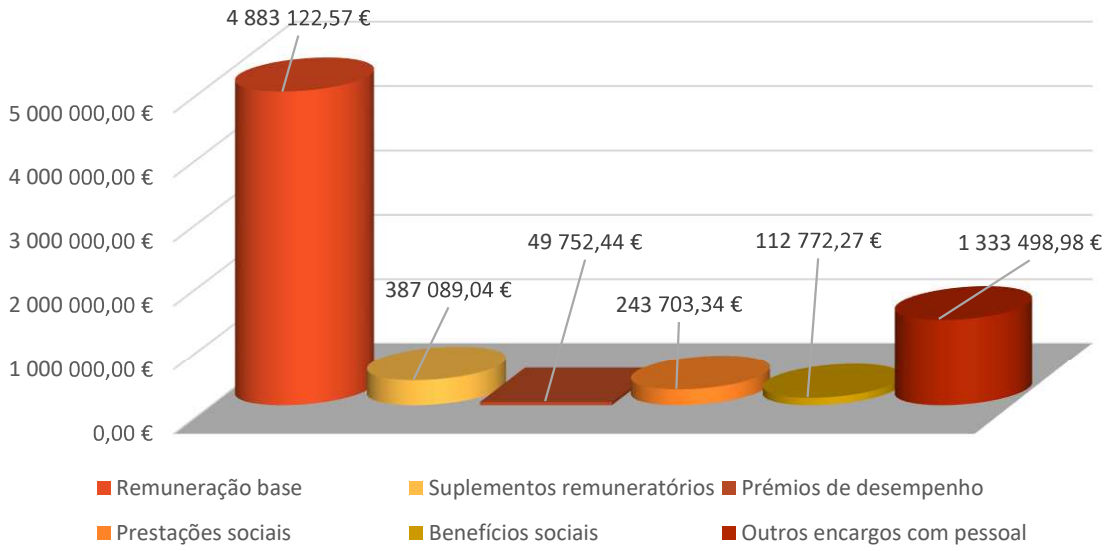


Gráfico 19: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

Encargos com Suplementos Remuneratórios

Relativamente aos suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores do IHRU, I.P., verificou-se um aumento dos encargos assumidos.

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi, no ano de 2021, de **387.089,04 €**, o que representa um acréscimo de **55.320,40 €,** face aos encargos assumidos no ano de 2020.

O suplemento remuneratório com maior expressão é o das despesas de representação com **341.716,89 €,** pagas aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplementos remuneratórios	2020	2021
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	11.823,17 €	17.720,41 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	10.136,55 €	8.847,34 €
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	3.452,04 €	3.346,56 €
Fixação na periferia	0,00 €	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €	0,00 €
Abono por falhas	2.729,90 €	2.753,68 €
Participação em reuniões	0,00 €	0,00 €
Ajudas de custo	9.662,69 €	12.503,82 €
Representação	293.731,03 €	341.716,89 €
Secretariado	233,26 €	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	0,00 €	200,34 €
Total	**331.768,64 €**	**387.089,04 €**

Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores entre 2020 e 2021

A representação gráfica dos suplementos remuneratórios pagos pelo Instituto, em 2021 é a que consta no gráfico abaixo.

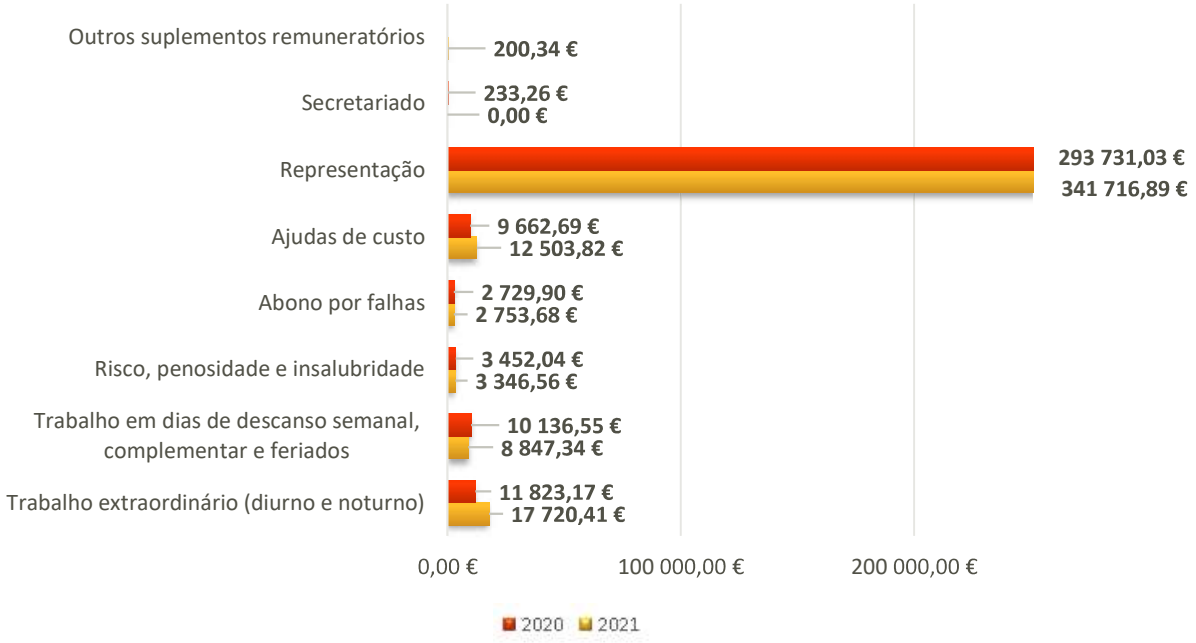


Gráfico 20: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

Encargos com Prestações Sociais

As prestações sociais registaram, no ano de 2021, um total de **243.703,34 €**, mais **11.719,38€,** face ao período homólogo do ano anterior. Nos encargos assumidos com as prestações sociais destaca-se o subsídio de refeição com um valor de **199.441,97 €.**

Prestações sociais	2020	2021
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	160,32 €	281,18 €
Abono de família	1.841,88 €	2.129,52 €
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	0,00 €	0,00 €
Subsídio por morte	0,00 €	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	1.259,22 €	300,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €	0,00 €
Subsídio de refeição	191.464,27 €	199.441,97 €
Outras prestações socias	37.258,27 €	41.550,67 €
Total	**231.983,96 €**	**243.703,34 €**

Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores entre 2020 e 2021

Na rubrica "Outras prestações sociais", estão contempladas as pensões **(41.550,67 €).**

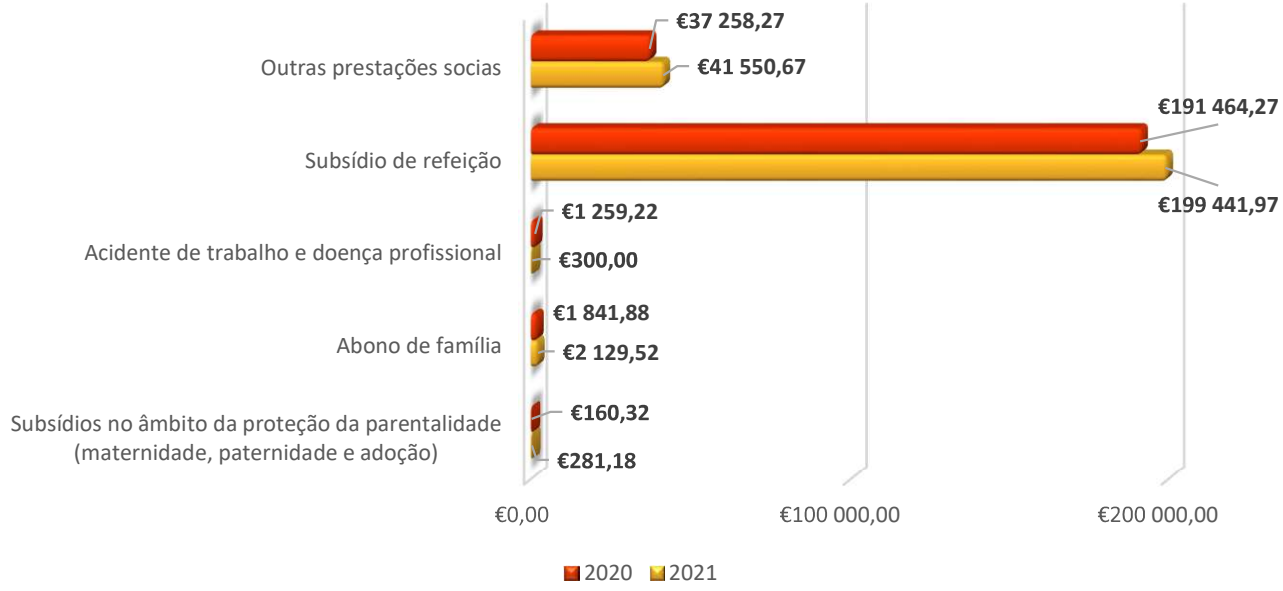


Gráfico 21: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2020 e 2021

Encargos com Benefícios Sociais

Relativamente aos benefícios sociais concedidos aos trabalhadores do IHRU, I.P., no ano de 2021, assumiu-se um encargo de **112.772,27 €**, menos **29.994,32 €,** face ao ano de 2020, o que se ficou maioritariamente a dever ao pagamento do seguro de saúde dos trabalhadores, com origem no ex-INH.

Benefícios de apoio social	2020	2021
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	15.026,20 €	12.775,56 €
Apoio socioeconómico	0,00 €	0,00 €
Outros benefícios sociais	127.740,39 €	99.996,71 €
Total	**142.766,59€**	**112.772,27€**

Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores

3.10. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2021, ocorreram **4** acidentes de trabalho, o que representou uma taxa de incidência de acidentes em serviço de **2,05%**, um aumento de 0,39% face a 2020. Destes acidentes resultaram **148 dias** de ausência ao trabalho.

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	2	1			1	
	F	1				1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos ano ano de referência	M	1				1	
	F	1				1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	75				75	
	F	73				73	

Quadro 10: N.º de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género

Durante o ano de 2021, não houve registo de casos declarados de doenças profissionais tendo, no entanto, sido declarados **2 casos** de incapacidade temporária e absoluta.

Medicina no trabalho

No ano em análise registaram-se encargos com atividade de medicina no trabalho no montante de **3.195,59 €** e realizaram-se **258** exames médicos efetuados aos trabalhadores do Instituto.

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
Exames de admissão	36	-
Exames periódicos	94	-
Exames ocasionais e complementares	128	-
Exames de cessação de funções	-	-
Despesas com a medicina no trabalho	-	3.195,59 €
Visitas aos postos de trabalho	-	-
Total dos exames médicos efetuados	**258**	-

Quadro 11: N.º e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano

3.11. Formação Profissional

No ano de 2021, verificou-se a seguinte execução na formação profissional: ações internas em número de **221**, mais 220 que em 2020, o que corresponde a uma taxa de **80%** do total de horas de formação profissional; ações externas em número de **54**, mais 25 face ao ano anterior, o que corresponde a **20%** do total das **4789 horas e 30 minutos** de formação profissional.

No total das 275 ações de formação profissional realizadas, foram abrangidos **194** trabalhadores (mais 144, face ao ano anterior), correspondendo a uma taxa de participação de **99,49%**.

Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2021, registaram-se **275 participações**, mais 206 participações que no ano anterior.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	221	0	0	0	221
Externas	41	2	0	11	54
Total	**262**	**2**	**0**	**11**	**275**

Quadro 12: N.º de participações em ações de formação profissional

O grupo profissional correspondente a técnico superior foi o que apresentou o maior número de participantes nas ações de formação profissional **(108)**, seguido dos assistentes técnicos com **48** participantes, conforme indicação no gráfico abaixo:

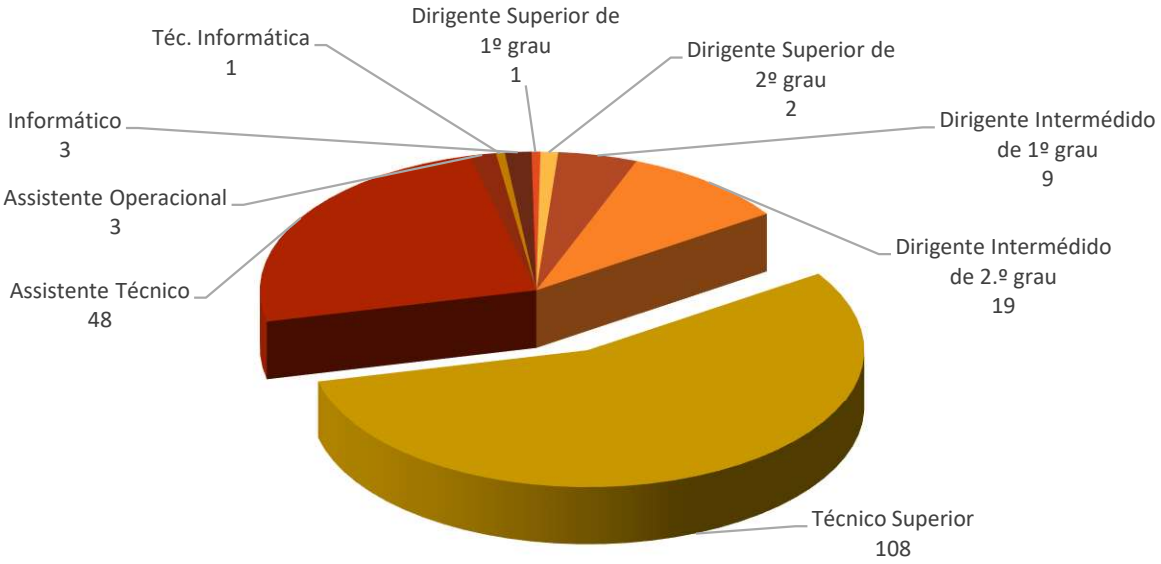


Gráfico 22: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2021, representou um total de **4789 horas e 30 minutos** de formação despendidas, **mais 3630,90 horas,** face ao ano anterior.

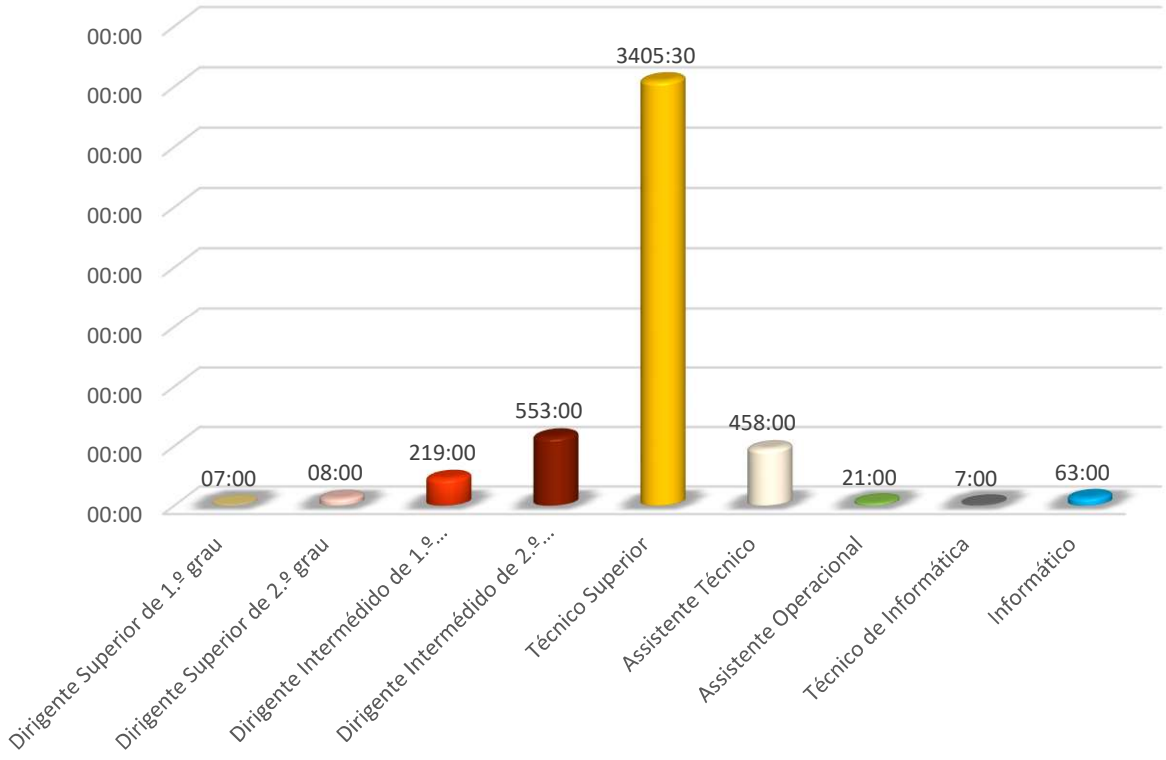


Gráfico 23: N.º de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2021, foram de **32.396,90 €**, (um valor médio de **166,99 €** por trabalhador) o que representa um aumento de **26.696,80€**, face ao ano de 2020.

Tipo de ação	Valor
Despesas com ações internas	774,90 €
Despesas com ações externas	31.622,00 €
Total	32.396,90 €

Quadro 13: Encargos anuais com formação profissional

3.12. Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2021 existiam no IHRU, I.P., **6 trabalhadores sindicalizados**, mais 1 trabalhador que no ano anterior**.** Os trabalhadores sindicalizados representam **3,08%** do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2021, não foi instaurado qualquer processo disciplinar.

4. Indicadores

Indicadores Relevantes	Fórmula de cálculo	2019	2020	2021
Nível etário (Idade Média)	Soma das Idades / Total de efetivos	53,22	53,68	52,19
Leque etário	Trabalhador mais velho / Trabalhador mais novo	2,43	2,34	2,56
Índice de envelhecimento	Nº de efetivos com idade >55 anos / Total de efetivos x100	41,49	44,75	42,56
Média de antiguidade na função Pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	25,04	25,17	22,99
Taxa de tecnicidade	Total de efetivos Técnicos Superiores / Total de efetivos x100	55,32	55,25	55,38
Taxa de feminização	Total de efetivos femininos / Total de efetivos x100	60,64	59,67	57,95
Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes / Total de efetivos x100	9,04	9,39	8,72
Rácio de trabalhadores por dirigente	Total de dirigentes / Total de efetivos x100	12,77	17,68	16,41
Taxa de habilitação superior	Total Bach.+ Lic.+ Mest.+ Dout. / Total de efetivos x100	69,68	78,45	72,82
Taxa de habilitação secundária	Total habilitações 11º ao 12º ano / Total de efetivos x100	14,36	14,92	13,85
Taxa de habilitação básica	Total habilitações ≤ 9º ano / Total de efetivos x100	13,83	14,36	13,33
Taxa de admissão	Total de admissões / Total de efetivos x100	9,57	33,15	30,77
Taxa de saídas	Total de saídas / Total de efetivos x100	13,83	25,41	23,59
Taxa de absentismo	Nº de dias de faltas / Nº anual de dias trabalháveis x Total de efetivos x100	9,82	7,48	7,18
Taxa de rotação	Total de entradas + saídas / Total de efetivos x100	21,81	58,56	54,36
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	10,35	10,21	9,90
Remuneração base média anual	Total de encargos c/ remuneração base / Total de efetivos	25.887,69 €	26.535,08 €	25.041,65 €
Taxa de participação na formação	Nº de participantes em ações de formação / Total de efetivos x100	79,79	107,18	99,49

Quadro 14: Indicadores-Resumo

5. Conclusão

Da análise da informação compilada neste instrumento de gestão, referente ao ano de 2021, resulta o seguinte:

- O número de efetivos em funções no IHRU I.P. foi de 195, dos quais 82 do sexo masculino e 113 do sexo feminino.

- As modalidades de vínculo de emprego público predominantes consistem no "*contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado*", com 163 trabalhadores, seguido da "*comissão de serviço*" com 29 trabalhadores, no âmbito da LTFP.

- O nível médio etário é de 52 anos, o que representa um ligeiro decréscimo em relação a 2020 (53 anos).

  No que toca ao índice de envelhecimento, 42,56% dos efetivos que exerceram funções no ano de 2021, têm idade superior a 55 anos, o que vem confirmar, uma vez mais, o "envelhecimento laboral", muito embora se constate uma redução de 2,19%, comparativamente a 2020.

  Na sequência, torna-se premente, a necessidade de recrutamento dentro das faixas etárias mais jovens, por forma a prevenir e a assegurar a transmissão do conhecimento organizacional e inter-geracional.

  Neste domínio prevê-se que, durante o corrente ano de 2022 se possa contrariar esta tendência, através dos recrutamentos em curso, nomeadamente, das ofertas de emprego já publicitadas e dos procedimentos concursais.

- O nível médio de antiguidade é de 23 anos.

- A taxa de feminização (57,95%) traduz uma ligeira descida quando comparada com o ano anterior (59,67%). Não obstante ao aumento verificado nas carreiras de dirigente intermédio de 1º e 2º grau, sendo que na de superior de 1º grau a presença feminina é de 100%.

- Mais de metade dos trabalhadores possui habilitação superior (142 – 72,82%), o que evidencia o elevado nível de tecnicidade dos recursos humanos do IHRU, I.P. Este ano, à semelhança do anterior, não existem trabalhadores com grau académico de doutoramento.

- O número de horas de trabalho suplementar apuradas ascende a 1994h34m, mais 413h21m do que em 2020. A despesa alcançou o montante de 26.567,75 €, superior à realizada no ano anterior (21.959,72 €).

- Em matéria de assiduidade, contabilizaram-se 3.543 dias de faltas, revelando uma diminuição, face ao ano anterior (3.801 dias).

- No tocante às atividades de medicina do trabalho, foram efetuados, 258 exames, tendo os encargos globais ascendido a 3.195,59 €.

- Em matéria de formação profissional, realizaram-se 275 ações, das quais participaram 194 trabalhadores, num total de 275 participações. Muito embora a maioria das ações realizadas sejam de carácter interno, verificou-se um aumento significativo da despesa nas ações de formação externas, no total de 32.396,90 €, mais 26.696,80 €, face ao ano anterior. Este aumento, resultou da realização de ações de formação, nomeadamente no âmbito do recrutamento centralizado, sendo estas obrigatórias após a admissão dos novos trabalhadores, tendo um valor unitário de 2030,00€.

- Por último, não se registou, em 2021, a instauração de qualquer processo disciplinar.

Anexos

Anexo 1: Atribuições das Direções do IHRU, I.P.

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, a sua rentabilização e o planeamento financeiro e orçamental, garantindo a elaboração dos instrumentos previsionais de gestão;

b) Assegurar a prestação de contas anual e o respetivo cumprimento das obrigações legais;

c) Assegurar a gestão financeira, na observância dos requisitos legais, contabilísticos e de tesouraria, garantido a sua operacionalização, o controle contabilístico-financeiro e o reporte de informação financeira, interna e externa;

d) Acompanhar e controlar a situação financeira do IHRU, I. P., assegurando o planeamento e o controlo de gestão da sua atividade;

e) 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 e as participações sociais detidas pelo IHRU, I.P.;

f) Acompanhar e controlar a execução financeira das operações de financiamento concedidas pelo IHRU, I. P.;

g) Assegurar, acompanhar e controlar os pagamentos de subsídios, comparticipações e empréstimos concedidos pelo IHRU, I. P.;

h) Gerir o processo de concessão de bonificações de juros suportadas pelo Estado;

i) Assegurar a análise de risco das operações de financiamento;

j) Avaliar e comunicar à Direção de Programas de Apoio à Habitação as situações de atraso no cumprimento por parte de promotores e outros beneficiários de financiamentos e apoio financeiro do IHRU, I. P.;

k) Assegurar, acompanhar e controlar a gestão financeira do património de outras entidades gerido pelo IHRU, I. P.

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, I. P., 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) Instruir e acompanhar os processos de contratação pública, bem como assegurar a sua publicitação e reporte;

i) Assegurar e executar as funções de economato e aprovisionamento;

j) Assegurar a gestão e conservação dos bens móveis do IHRU, I. P.;

k) Assegurar a gestão do arquivo intermédio e do arquivo definitivo do IHRU, I. P.;

l) Assegurar a resposta às solicitações nas áreas da sua competência, nomeadamente nos domínios dos recursos humanos, do economato e dos processos de contratação pública.

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, I. P., 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 de contratos em que o IHRU, I. P., intervenha, e acompanhar os correspondentes processos de contratação;

c) Assegurar o processo de liquidação e de pagamento do imposto de selo devido pelos contratos celebrados;

d) Assegurar e controlar a realização de atos de registo predial e de inscrição matricial de imóveis do IHRU, I. P., bem como os atos relativos à criação e extinção de garantias, de ónus de inalienabilidade e de regimes especiais de alienação;

e) Assegurar a consultadoria jurídica ao conselho diretivo e a todas as unidades orgânicas do IHRU, I. P.;

f) Praticar quaisquer atos judiciais ou extrajudiciais relativos a situações de recuperação de crédito e de processos em contencioso;

g) Intervir, em articulação com a DGPA, em quaisquer atos judiciais ou extrajudiciais relacionados com a gestão do património imobiliário do IHRU, I. P., ou que esteja sob gestão deste, incluindo a interposição de ações e execuções relativas a situações de incumprimento dos contratos de arrendamento e de ocupações ilegais;

h) Intervir, quando tal lhe seja determinado, em quaisquer processos de sindicância, inquéritos ou disciplinares.

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) Assegurar a elaboração do planeamento estratégico e operacional do IHRU, I. P.;

b) Recolher e tratar a informação de gestão e de atividade do IHRU, I. P., e desenvolver os instrumentos de apoio e suporte à tomada de decisão e ao planeamento;

c) Acompanhar o desempenho do IHRU, I. P., designadamente, através dos instrumentos de planeamento e de avaliação e de gestão de riscos;

d) Acompanhar os planos nacionais e setoriais em que o IHRU, I. P., intervém no desempenho da sua missão;

e) Propor e acompanhar a celebração de protocolos entre o IHRU, I. P., e entidades relevantes do mercado imobiliário para acesso a dados em matéria de habitação, arrendamento habitacional e reabilitação urbana, no cumprimento pelas normas legais de acesso a dados pessoais.

Direção de Gestão do Património Arrendado (DGPA)

Esta direção tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Gestão do Património Arrendado do Norte (DGPAN) e o Departamento de Gestão do Património Arrendado do Sul (DGPAS).

Compete à Direção de Gestão do Património Arrendado:

a) Gerir o parque habitacional e equipamentos do IHRU, I. P., e os imóveis de outras entidades que estejam sob sua gestão, atribuídos ou a atribuir em arrendamento ou a outro título;

b) Assegurar a gestão e coordenação das equipas de gestão local;

c) Assegurar a gestão dos contratos de arrendamento e o atendimento dos arrendatários;

d) Promover as intervenções de conservação ordinária e manutenção dos imóveis arrendados;

e) Assegurar as obras de conservação das instalações dos serviços do IHRU, I. P.;

f) Articular com outras unidades orgânicas a gestão dos imóveis de outras entidades cuja gestão lhe esteja entregue nos termos legais ou contratuais.

Direção de Promoção e Reabilitação do Património Imobiliário

Esta direção tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Promoção e Reabilitação do Norte (DPRN) e o Departamento de Promoção e Reabilitação do Sul (DPRS).

Compete à Direção de Promoção e Reabilitação do Património Imobiliário:

a) Promover as atividades de aquisição, loteamento, urbanização e gestão de terrenos e propor soluções nesse domínio;

b) Assegurar a promoção de imóveis para disponibilização de habitação a custos acessíveis;

c) Assegurar a reabilitação do património edificado de que o IHRU, I. P., seja proprietário ou que esteja sob sua gestão;

d) 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;

e) Assegurar as competências legalmente atribuídas ao IHRU, I. P., no domínio da reabilitação urbana e da habitação de custos controlados;

f) Participar na elaboração de propostas de implementação pelo IHRU, I. P., de projetos de aquisição de imóveis, de construção, reconstrução, reabilitação ou reconversão de imóveis para fins habitacionais.

Direção de Programas de Apoio à Habitação (DPAH)

Esta direção tem na sua estrutura orgânica três departamentos: Departamento de Programas de Apoio do Norte (DPAN), Departamento de Programas de Apoio do Sul (DPAS) e Departamento de Incentivos ao Arrendamento (DIA).

Compete à Direção de Programas de Apoio à Habitação (DPAH):

a) Gerir os programas de apoio público e de incentivo à habitação, ao arrendamento e à reabilitação urbana;

b) Propor, dar apoio técnico e monitorizar a concessão de comparticipações 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;

c) Avaliar a conformidade técnica e legal dos projetos objeto dos financiamentos e acompanhar a sua execução;

d) Prestar informação e conceder apoio técnico aos promotores e a outros intervenientes relevantes no âmbito dos programas de financiamento;

e) Colaborar com a Direção de Gestão Financeira e a Direção Jurídica no acompanhamento das operações de crédito em situação de pré-contencioso e de contencioso e propor soluções para a sua recuperação.

Direção de Sistemas de Informação (DSI)

Esta direção tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Infraestruturas Tecnológicas (DIT), Departamento de Desenvolvimento e Gestão Aplicacional (DDGA).

Compete à Direção de Sistemas de Informação (DSI):

a) Gerir os projetos de desenvolvimento aplicacional e de implementação de soluções aplicacionais;

b) Assegurar o desenvolvimento e a operacionalização dos sistemas de informação do IHRU, I. P.;

c) Administrar os sistemas informáticos e respetivas redes e comunicações de dados;

d) Assegurar a manutenção das aplicações informáticas e das plataformas e portais geridos pelo IHRU, I. P.;

e) Prestar apoio e formação contínua aos utilizadores do sistema informático.

Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana (OHARU)

Compete ao Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana (OHARU):

a) Assegurar o estudo e a análise prospetiva nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;

b) Acompanhar a evolução do mercado do arrendamento urbano nacional;

c) Elaborar o relatório anual de habitação no âmbito da monitorização do Programa Nacional de Habitação;

d) Elaborar relatórios nos domínios da reabilitação e conservação do edificado, da dinamização do mercado do arrendamento e dos programas de financiamento à habitação;

e) Assegurar a produção e divulgação de informação nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;

f) Estabelecer formas de articulação com outras entidades e serviços da administração direta e indireta do Estado, em especial o Instituto Nacional de Estatística, I. P., a Autoridade Tributária e Aduaneira e o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P., no sentido de obter os dados necessários ao cumprimento das suas competências de reporte e divulgação de informação;

g) Propor e prestar apoio técnico na formulação de políticas nacionais e de medidas legislativas para o setor da habitação.

2021

RELATÓRIO ANUAL

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.

PRINCIPAIS INDICADORES

4789:30

Horas de formação realizadas

54%

Execução do orçamento

194

Trabalhadores que participaram em ações de formação

114

Trabalhadores do sexo feminino

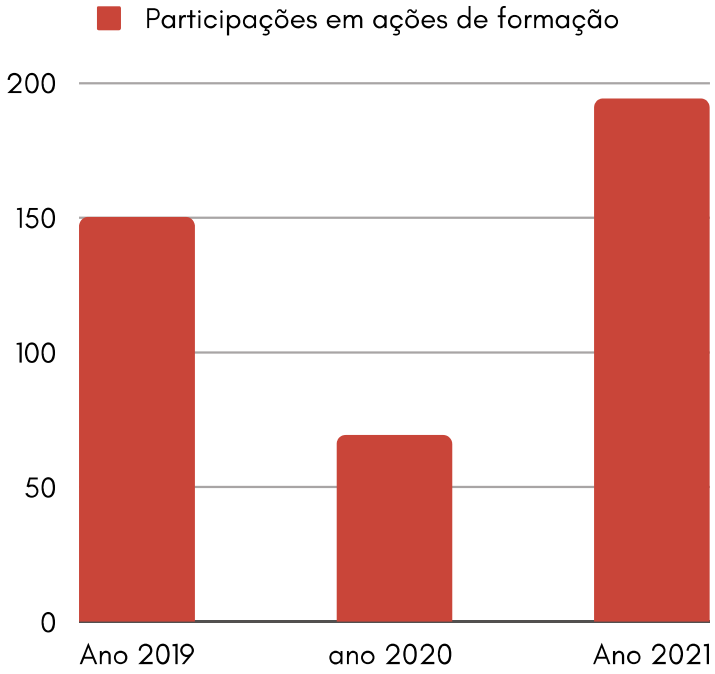
275

Participações

55

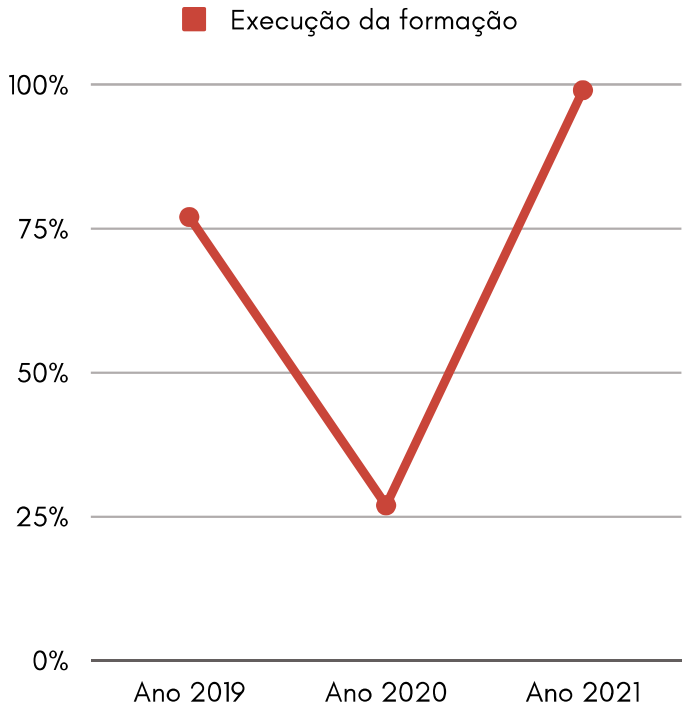
Participações da Direção de Gestão do Património Arrendado

ENQUADRAMENTO



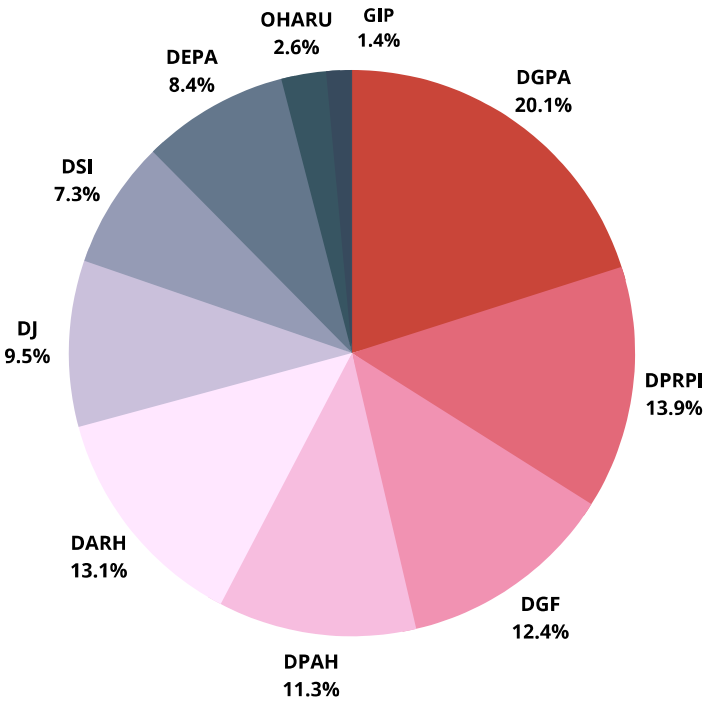
O relatório anual de formação tem por objetivo a avaliação da atividade formativa realizada durante o ano. O mesmo permite analisar a gestão, implementação e execução das ações formativas, sendo essencial para o alcançar de objetivos de funcionamento e de desenvolvimento das diversas atividades do IHRU.I.P.

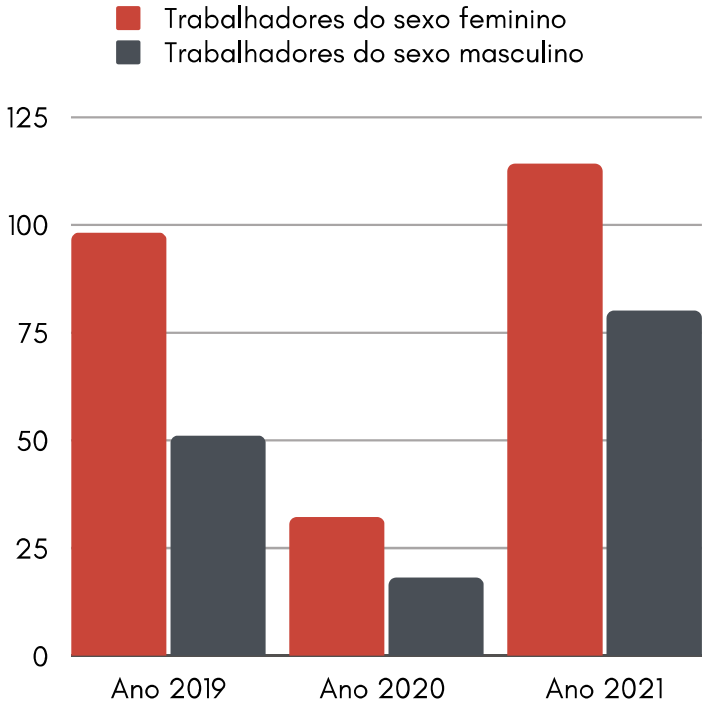
Desta forma, tendo presente que o desenvolvimento das competências das pessoas, em contexto laboral, sustenta a mudança e o crescimento das organizações, ao garantir que, nos momentos mais críticos, o capital humano promove a identificação e a resolução pró-ativa de problemas, é necessário conciliar as exigências dos serviços com as necessidades de formação manifestadas pelos trabalhadores, e validadas pelos dirigentes, com vista ao pleno desenvolvimento da sua atividade nos respetivos postos de trabalho e no quadro das políticas públicas definidas.



FORMAÇÃO REALIZADA 2021

As ações de formação realizadas ao longo do ano de 2021, tiveram por base as necessidades identificadas por cada trabalhador, das diversas unidades orgânicas, e respetivos superiores hierárquicos, bem como as relacionadas com a nova plataforma de assiduidade - Portal do colaborador e no âmbito do processo de recrutamento centralizado que contempla a participação na ação de formação CAT - Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas.





O número de formações pretendidas foi diverso, no entanto, procurou-se encontrar a melhor combinação entre a disponibilidade orçamental, a prioridade da ação de formação, tendo em conta o trabalho realizado por determinado trabalhador, bem como as condições necessárias para a sua realização, por forma a cumprir as normas e diretrizes determinadas pela Direção Geral de Saúde.

Nesta ótica, as ações de formação realizadas são na sua totalidade, extraplano, visto que as mesmas resultaram das necessidades reportadas, não existindo à priori, um plano de formação. Esta situação advém da implementação do estado de emergência e consequentemente, da implementação de várias medidas.

FORMAÇÃO INTERNA E EXTERNA

RECURSOS HUMANOS

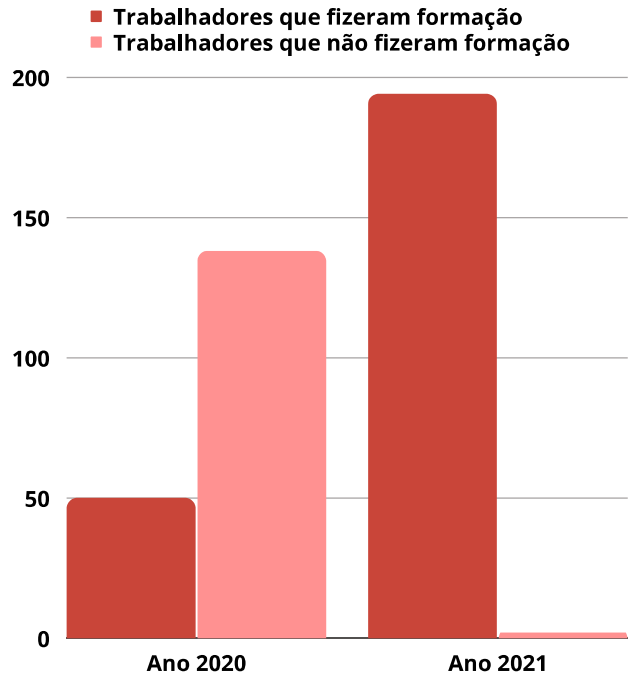
Participação de efetivos

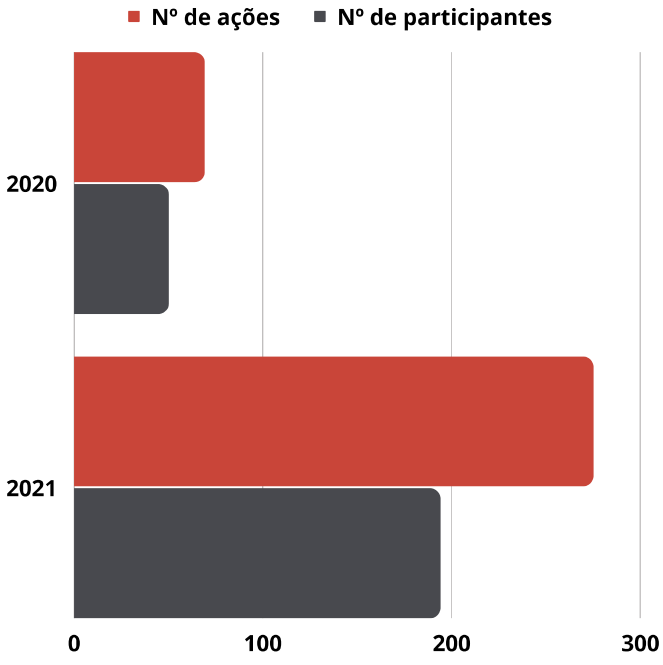
Dos 195 trabalhadores efetivos registados, 194 participaram em pelo menos 1 ação de formação, correspondendo a uma taxa de participação de 99%, o que face ao ano anterior (27%), é significativamente maior.

Salienta-se que a elevada taxa de participação deveu-se maioritariamente à implementação do novo Portal do Colaborador, sendo este utilizado por todos os trabalhadores do Instituto, obrigou à realização de várias ações de formação.

As restantes participações, deveram-se a necessidades reportadas pelos próprios trabalhadores ou superiores hierárquicos.

Assim, a participação de 194 trabalhadores, nas ações de formação realizadas, traduziu-se num total de 275 ações.





RECURSOS HUMANOS

Por sexo e carreira

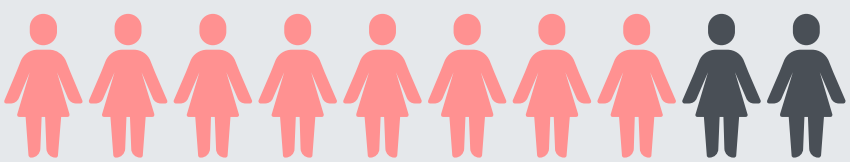
80

Sexo
masculino

194 participantes

114

Sexo
feminino

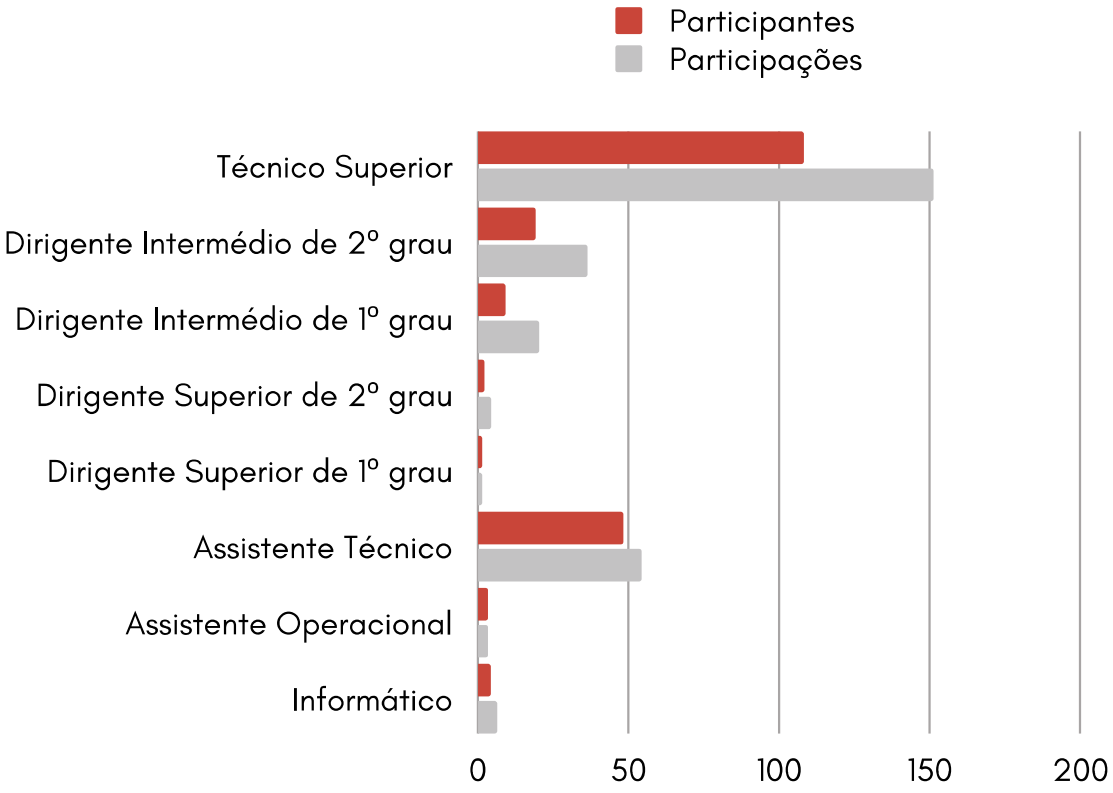


RECURSOS HUMANOS

Por sexo e carreira

Quanto à distribuição dos participantes por carreira, verifica-se que os Técnicos Superiores reuniram o maior número de participantes (108), e de participações (151), seguidos pelos Assistentes Técnicos com 54 participações, resultantes de 48 participantes.

De notar que todas as carreiras participaram em ações de formação, sendo na sua maioria de carácter interno.



RECURSOS HUMANOS

Por unidade orgânica de 1º nível

54

Participações Externas

DARH 10	DGF 4
DJ 6	DSI 2
DEPA 6	DGPA 17
DPAH 2	DPRI 4
OHARU 2	CD 1

275

Total de partipações

221

Participações Internas

DARH 26	DGF 30
DJ 17	DSI 18
DEPA 16	DGPA 38
DPAH 29	DPRI 34
OHARU 5	GIP 4
CD 4	

CARGA HORÁRIA, TIPOLOGIA, REGIME E ESTRUTURA

Em 2021, no que concerne às horas de formação frequentadas, contabilizaram-se 4.4789h30min horas, no total das 275 participações, sendo que a maior parte (2780h30min) ocorreram na vertente externa e 2009h na vertente interna.
No quadro abaixo, é possível verificar o total de participações e de horas despendidas por carreira.

Quanto à tipologia das ações de formação, constata-se um conjunto de realizações, designadamente, conferências, pós-graduações, congressos e workshops. As ações decorreram, na sua maioria, em regime e-learning, sendo o horário laboral o mais praticado.

No que concerne à estrutura da formação, no ano em apreço, foi essencialmente praticada a modalidade de formação inicial, de forma a:

1. Promover a atualização dos conhecimentos, adequando o desempenho às inovações tecnológicas;

2. Valorizar, pessoal e profissionalmente, o exercício de funções nas respetivas carreiras, no quadro dos desafios das políticas públicas e das atividades.

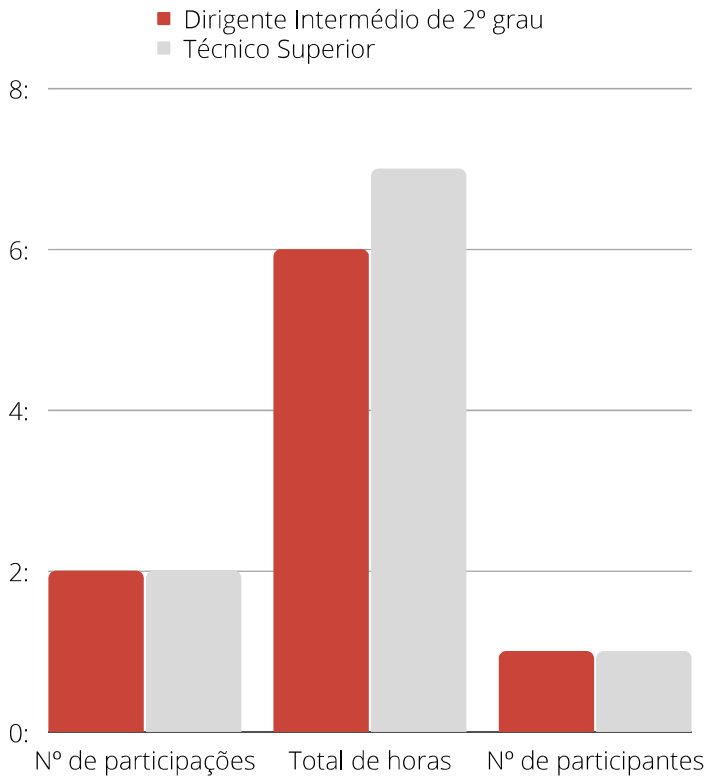
Nº de participações e horas por carreira	Ações Internas		Ações Externas		Total	
	Nº participações	Horas Dispendidas	Nº participações	Horas Dispendidas	Nº Participações	Nº Participantes
Dirigente superior de 1.º grau	1	7:00	0	0:00	1	1
Dirigente superior de 2.º grau	3	28:00	1	28:00	4	2
Dirigente intermédio de 1.º grau	11	98:00	9	121:00	20	9
Dirigente intermédio de 2.º grau	25	239:00	11	314:00	36	19
Técnico superior	118	1088:00	33	2317:30	151	108
Assistente Técnico	54	458:00	0	0:00	54	48
Assistente Operacional	3	21:00	0	0:00	3	3
Técnico de Informática	1	7:00	0	0:00	1	1
Informático	5	63:00	0	0:00	5	3
Total	221	2009:00	54	2780:30	275	194

AUTOFORMAÇÃO

A formação por iniciativa individual decorre normalmente de uma tomada de consciência dos trabalhadores da necessidade de resposta aos complexos e frequentes desafios com que hoje são confrontados nas respetivas áreas funcionais do seu quotidiano laboral.

Em 2021, 2 trabalhadores do IHRU,I.P. participaram, por iniciativa individual, em ações de formação, correspondendo a 13h, ampliando a sua qualificação nas áreas funcionais em que se encontram inseridos. Comparativamente ao ano anterior, verifica-se um decréscimo de 162,5h.

O gráfico abaixo reflete as horas de autoformação por carreira.



ÁREAS TEMÁTICAS

INVESTIMENTOS E CUSTOS

29.902,90€

Total executado
Outras

59.945,00€

Orçamento total

2.494,00€

Total executado TIC

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

01 O universo de 194 trabalhadores que fizeram formação, em 2021, foi inferior face ao ano de 2020, em que participaram apenas 50 trabalhadores

02 No ano de 2021, foram realizadas 4.789 horas e 30 minutos de formação, um valor consideravelmente superior ao de 2020 (1158,4).

03 A alta taxa de participação em ações de formação e execução do orçamento deveu-se maioritariamente à implementação da nova plataforma de assiduidade - Portal do Colaborador, bem como ao CAT - Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas, no âmbito do Recrutamento Centralizado.

LISTA DE FORMAÇÕES REALIZADAS

1. A intervenção junto da população em situação de sem-abrigo
2. Avaliação Imobiliária
3. Business Intelligence e Analítica
4. CAT - Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas
5. Contratação Pública
6. Edoclink - Utilizador
7. Edoclink - KeyUsers
8. Edoclink - Workflows
9. Escuta Reflexiva no Diálogo com Famílias
10. III Jornadas de Direiro dos Contratos Públicos
11. Introdução à Segurança da Informação Classificada (2 edição)
12. Mediação Familiar na Intervenção Social – Parte II (A Prática)
13. Os novos fundos comunitários - da Bazuca ao PRR
14. Pós-Graduação em Avaliação e Análise do Investimento Imobiliário
15. Pós-Graduação em Avaliação e Análise do Investimento Imobiliário
16. Processos de Recrutamento na Administração Pública
17. Public Compliance Etica e Integridade na Gestão Pública
18. RGPD para Cidadãos Atentos
19. RGPD para Implementadores na Administração Pública
20. Sessão de Mentoria