

INSTITUTO DA HABITAÇÃO E DA REABILITAÇÃO URBANA, IP

Balanço Social

DARH/DRH

2015

ÍNDICE

1. Introdução.....	5
2. Caracterização do IHRU, I.P.	6
2.1. Identificação.....	6
2.2. Missão	6
2.3. Atribuições	7
2.4. Estrutura orgânica.....	9
2.4.1.Direção de Gestão Financeira (DGF)	10
2.4.2.Direção de Administração e Recursos Humanos (DARH).....	11
2.4.3.Direção Jurídica (DJ)	12
2.4.4.Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria (DEPA)	13
2.4.5.Direção de Gestão do Norte (DGN) e Direção de Gestão do Sul (DGS)	13
2.4.6.Gabinete de Incentivos ao Arrendamento (GIA).....	15
2.4.7.Gabinete de Sistemas de Informação (G.S.I.).....	15
3. Caracterização dos Recursos Humanos do IHRU, I.P.	16
3.1. Estrutura Etária dos Trabalhadores.....	19
3.2. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores	20
3.3. Nível Habilitacional dos Trabalhadores.....	20
3.4. Movimentação de Trabalhadores	21
3.4.1.Admissões e Saídas de Trabalhadores	21
3.4.2.Mudança de Situação Profissional	23
3.5. Prestação do Trabalho	24
3.5.1.Modalidade de Horário de Trabalho.....	24
3.5.2.Trabalho Suplementar.....	24
3.6. Absentismo Laboral.....	26
3.7. Remunerações e Encargos	27
3.7.1.Estrutura Remuneratória	27
3.7.2.Encargos Remuneratórios.....	29
3.7.3.Encargos com Suplementos Remuneratórios	30
3.7.4.Encargos com Prestações Sociais.....	31
3.7.5.Encargos com Benefícios Sociais.....	32
3.8. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.....	33
3.9. Formação Profissional.....	34

3.10. Relações Profissionais e de Disciplina.....	36
INDICADORES	37

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: N.º de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género.....	16
Quadro 2: Comparação do n.º de trabalhadores efetivos com o ano anterior	18
Quadro 3: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano	23
Quadro 4: Comparação da estrutura remuneratória por género	28
Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género	28
Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores.....	29
Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	30
Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	31
Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores	32
Quadro 10: Número de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género	33
Quadro 11: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano	33
Quadro 12: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano	34
Quadro 13: Número de participações em ações de formação profissional	35
Quadro 14: Encargos anuais com formação profissional	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P.	16
Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional	17
Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica.....	17
Gráfico 4 – Número de trabalhadores portadores de deficiência.....	18
Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género.....	19
Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género	20
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género	20
Gráfico 8: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional.....	21
Gráfico 9: Número de trabalhadores admitidos e saídos	22
Gráfico 10: Motivos de admissão de trabalhadores.....	22
Gráfico 11: Motivos de saída de trabalhadores.....	22
Gráfico 12: Modalidade de horário de trabalho por género.....	24
Gráfico 13: Número de horas de trabalho suplementar	25
Gráfico 14: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional	25
Gráfico 15: Número de ausências dos trabalhadores por motivo	26
Gráfico 16: Número de ausências por grupo profissional.....	27
Gráfico 17: Encargos remuneratórios com os trabalhadores.....	29
Gráfico 18: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores	31
Gráfico 19: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores	32
Gráfico 20: Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional	35
Gráfico 21: Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	36

1. Introdução

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

O Balanço Social é um instrumento de gestão das Organizações, que fornece informações qualitativas e quantitativas, pelas quais é possível avaliar se o modelo de gestão de recursos humanos prosseguido se adequou aos objetivos estratégicos definidos e aos compromissos estabelecidos no âmbito do planeamento aprovado para o ano de 2015.

Nestes termos, o Balanço Social do IHRU, I.P., consubstanciado no presente documento, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2015, tem por base a caracterização decorrente dos postos de trabalho constantes do Mapa de Pessoal aprovado pela Tutela, para esse mesmo ano.

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

O Balanço Social inclui ainda um conjunto de dados e indicadores financeiros que objetivam a utilização dos recursos humanos, bem como retratam os seus custos, deles ressaltando a redução de encargos, a saída de efetivos por reforma/aposentação, a ausência de novos recrutamentos externos (novas admissões) e o consequente envelhecimento dos recursos humanos do Instituto, situações resultantes da política de contenção orçamental e financeira face ao contexto económico do país.

Lisboa, 30 de março de 2016.

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, que prossegue as atribuições do Ministério do Ambiente, sob superintendência e tutela do respetivo ministro, e sob superintendência e tutela do membro do Governo responsável pela área das finanças em tudo o que diz respeito a comparticipações e empréstimos, concessão de garantias e participação em sociedades, fundos de investimentos imobiliários, consórcios, parcerias público-privadas e outras formas de associação.

O IHRU, 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 autosustentabilidade e à independência de funcionamento em relação ao Orçamento do Estado.

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

A Portaria n.º 208/2015, de 15 de julho, aprovou 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, I.P. prossegue as seguintes atribuições:

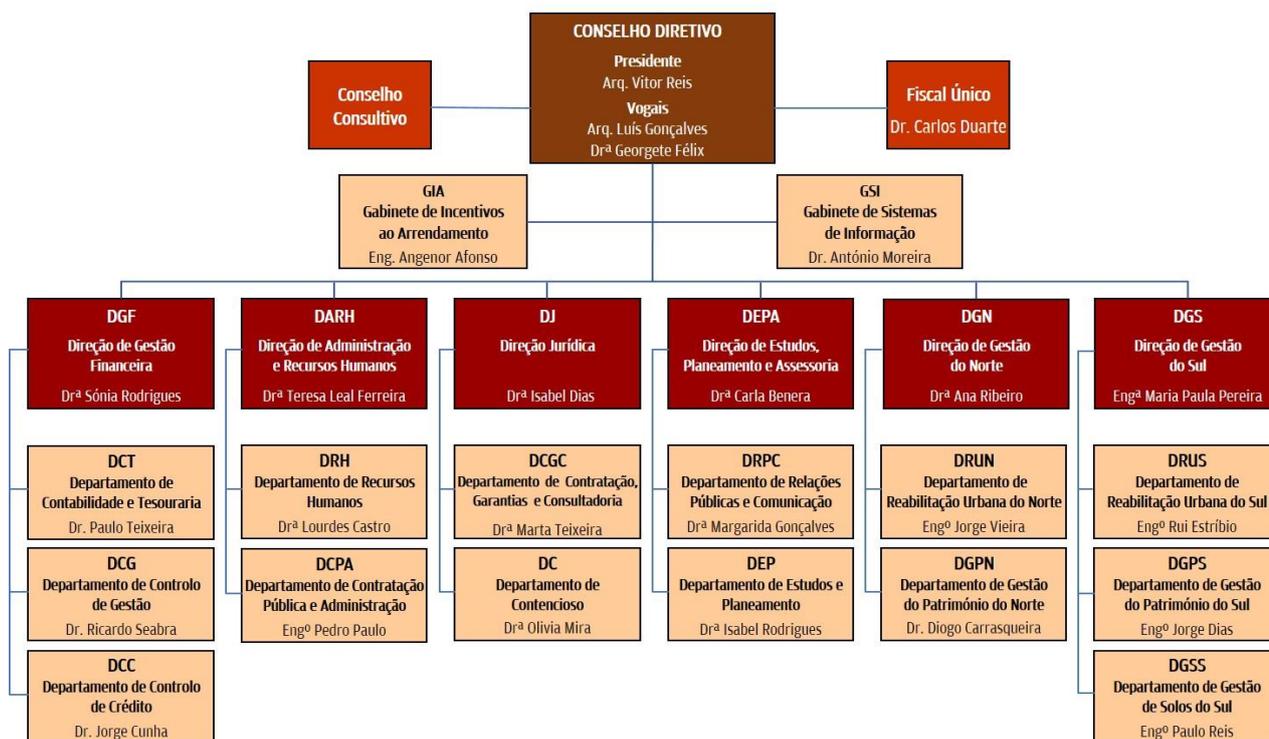
- a) Preparar o Plano Estratégico para uma Política Social de Habitação, bem como os planos anuais e plurianuais de investimentos no setor da habitação e da reabilitação urbana, e gerir o Portal da Habitação;
- b) Apoiar o Governo na definição e avaliação da execução das políticas de habitação, de arrendamento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

- n) Celebrar acordos de colaboração e contratos – programa nos domínios da habitação e da reabilitação urbanas;
- o) Participar em sociedades, fundos de investimento imobiliário, consórcios, parcerias públicas e público-privadas e outras formas de associação que prossigam fins na sua área de atribuições, designadamente, relativos à habitação, à reabilitação urbana, ao arrendamento e à gestão de património habitacional público;
- p) Acompanhar a execução dos projetos habitacionais e de reabilitação urbana por ele financiados ou subsidiados e proceder à certificação legal de projetos e habitações de interesse social, designadamente promovidas em regime de custos controlados;
- q) Intervir no mercado de solos, como instrumento da política do Governo com vista à regulação da oferta de terrenos urbanizados para a construção de habitação de interesse social;
- r) Gerir, conservar e alienar o parque habitacional, equipamentos e solos que constituem o seu património, no cumprimento da política definida para a habitação de interesse social e na perspetiva da sua conservação e auto-sustentabilidade;
- s) Ceder a propriedade ou direitos reais menores sobre os prédios e frações autónomas que integram o seu património imobiliário e atribuí-los em arrendamento ou por outra forma legalmente aplicável;
- t) Aquirir, lotear e urbanizar terrenos e proceder à respetiva transmissão, nomeadamente em propriedade plena ou em direito de superfície;
- u) Adquirir quaisquer imóveis no âmbito e para efeito de regularização de dívidas de que seja credor e proceder à respetiva alienação ou a outra forma onerosa de cedência;
- v) Adquirir ou arrendar imóveis para alojamento de pessoas em situação de carência habitacional ou para instalação de equipamentos de utilização coletiva em bairros sociais;
- w) Gerir o parque habitacional de outras entidades, em representação das mesmas, mediante contrapartida;
- x) Conceder apoio técnico a autarquias locais e a outras instituições nos domínios da gestão e conservação do parque habitacional e da reabilitação e requalificação urbana, incentivando a reabilitação dos centros urbanos numa perspetiva da sua revitalização social e económica;
- y) Assegurar o funcionamento do Observatório da Habitação e da Reabilitação Urbana (OHRU).

2.4. Estrutura orgânica

A estrutura orgânica do IHRU, I.P., aprovada pela Portaria n.º 208/2015, de 15 de julho é composta por seis unidades orgânicas de primeiro nível e duas de segundo nível, que dependem hierarquicamente do Conselho Diretivo e ainda por catorze unidades orgânicas de segundo nível conforme organograma abaixo apresentado. Existem dois serviços territorialmente desconcentrados, designados por Direção de Gestão do Norte (DGN) e Direção de Gestão do Sul (DGS).

Organigrama do IHRU



Agosto 2015

2.4.1. Direção de Gestão Financeira (DGF)

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

Compete à Direção de Gestão Financeira:

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

2.4.2. Direção de Administração e Recursos Humanos (DARH)

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

Compete à Direção de Administração e Recursos Humanos:

- a) Desenvolver as ações necessárias à organização e instrução dos processos relativos aos recursos humanos e respetivo cadastro;
- b) Coordenar o sistema de avaliação de desempenho dos dirigentes e trabalhadores;
- c) Assegurar o processamento de remunerações, suplementos, abonos e outras prestações devidas a título de despesas com pessoal, bem como a emissão de declarações e outros documentos legalmente necessários nesse domínio;
- d) Assegurar os processos de recrutamento e seleção de pessoal;
- e) Propor e assegurar metodologias de diagnóstico de necessidades de formação, bem como a inscrição de trabalhadores do IHRU, 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) Manter atualizada e reportar a informação e a documentação técnica e legislativa respeitante à gestão de pessoal;
- i) Assegurar a gestão, segurança e higiene das instalações dos serviços do IHRU, I.P.;
- j) Instruir e acompanhar os processos de contratação pública, bem como assegurar a sua publicitação e reporte;
- k) Assegurar e executar as funções de economato e aprovisionamento;
- l) Assegurar a gestão e conservação dos bens móveis do IHRU, I.P.;
- m) Assegurar a gestão do arquivo intermédio e do arquivo definitivo do IHRU, I.P.;
- n) Assegurar a resposta às solicitações nas áreas da sua competência, nomeadamente nos domínios dos recursos humanos, do economato e dos processos de contratação pública.

2.4.3. Direção Jurídica (DJ)

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

Compete à Direção Jurídica:

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

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

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

Compete à Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria:

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

2.4.5. Direção de Gestão do Norte (DGN) e Direção de Gestão do Sul (DGS)

A Direção de Gestão do Norte (DGN) tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Reabilitação Urbana do Norte (DRUN) e o Departamento de Gestão do Património do Norte (DGPN).

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

Compete a estas Direções, na sua área de circunscrição territorial, definida por deliberação do Conselho Diretivo:

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

- c) Propor, dar apoio técnico e monitorizar a concessão de 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;
- d) Propor e acompanhar a promoção da celebração de contratos de desenvolvimento ou de contratos-programa no domínio da habitação e da reabilitação urbana;
- e) Assegurar o acompanhamento e monitorização, em geral, das áreas de reabilitação urbana, das operações de reabilitação urbana, das sociedades de reabilitação urbana e de outras formas de intervenção nas áreas da habitação e da reabilitação urbana;
- f) Definir metodologias e implementar os procedimentos necessários à avaliação técnica dos projetos de obras, bem como certificar a conformidade de programas e de projetos com as disposições legais aplicáveis;
- g) Avaliar a viabilidade e a conformidade técnica e legal dos projetos objeto dos financiamentos do IHRU, I.P., e acompanhar a sua execução;
- h) Analisar, propor e gerir a intervenção do IHRU, I.P., no que respeita à aquisição, loteamento, urbanização e alienação de terrenos e, em geral, gerir os solos que constituem o património do IHRU, I.P.;
- i) Coordenar a intervenção das entidades, públicas ou privadas, promotoras de instalações de interesse público em solo do IHRU, I.P., e acompanhar a promoção privada de empreendimentos nos territórios de gestão urbanística do Instituto;
- j) Assegurar a gestão do parque habitacional de outras entidades públicas ou cooperativas com as quais o IHRU, I.P., tenha celebrado contratos para o efeito, em colaboração com outras unidades orgânicas;
- k) Gerir o parque habitacional e equipamentos do IHRU, I.P., atribuídos ou a atribuir em arrendamento ou a outro título;
- l) Assegurar a conservação e reabilitação do património imobiliário do IHRU, I.P.;
- m) Assegurar a conservação e reabilitação das instalações dos serviços do IHRU, I.P.;
- n) Assegurar e controlar a realização de atos de registo predial e de inscrição matricial dos imóveis que integram o património do IHRU, I.P.;
- o) Assegurar os processos de alienação de imóveis do IHRU, I.P.;
- p) Conceder apoio técnico a autarquias locais e a outras instituições no domínio da gestão e conservação do parque habitacional público;
- q) Assegurar os processos de contratação da cedência de habitações ou de edifícios para fins habitacionais de interesse social com entidades públicas, privadas ou cooperativas.

2.4.6. Gabinete de Incentivos ao Arrendamento (GIA)

Compete ao Gabinete de Incentivos ao Arrendamento:

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

2.4.7. Gabinete de Sistemas de Informação (G.S.I.)

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

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

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

Em 31 de dezembro de 2015, o IHRU, I.P. contava com 193 trabalhadores efetivos. Comparativamente com o ano anterior verificou-se uma diminuição de 22 trabalhadores.

De salientar que, em julho de 2015, o Sistema de Informação para o Património Arquitetónico (SIPA), foi transferido para a Direção Geral do Património Cultural, tendo sido afetos a essa Direção Geral 18 trabalhadores (13 efetivos, 3 em mobilidade noutros organismos, 1 em cedência de interesse público e 1 em licença sem remuneração).

Numa análise comparativa dos últimos cinco anos, verifica-se que o número de trabalhadores tem vindo a diminuir de forma continuada, sendo que, no ano de 2015, registou-se um decréscimo de 10,2% dos efetivos.

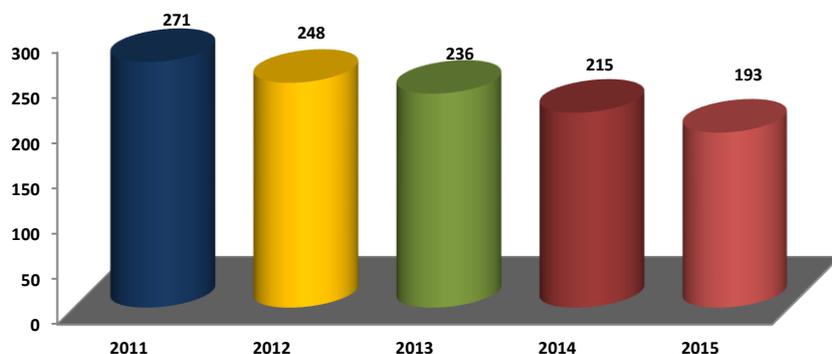


Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P.

Grupo/Cargo/Carreira/modalidade de vinculação	CT Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau			1		1		1
Dirigente superior de 2.º grau			1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1.º grau				6		6	6
Dirigente intermédio de 2.º grau			11	5	11	5	16
Técnico superior	36	56			36	56	92
Assistente técnico	22	42			22	42	64
Assistente operacional, operário, auxiliar	7				7		7
Informático	3	2			3	2	5
TOTAL	68	100	11	11	81	112	193

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

Do total de trabalhadores efetivos **81** são do género masculino e **112** do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **42%** e feminina de **58%**.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos **12,9%** e a do grupo de pessoal técnico superior nos **47,7%**, sendo este o grupo de pessoal com o maior número de trabalhadores, seguindo-lhe o grupo dos assistentes técnicos, assistentes operacionais e informáticos.

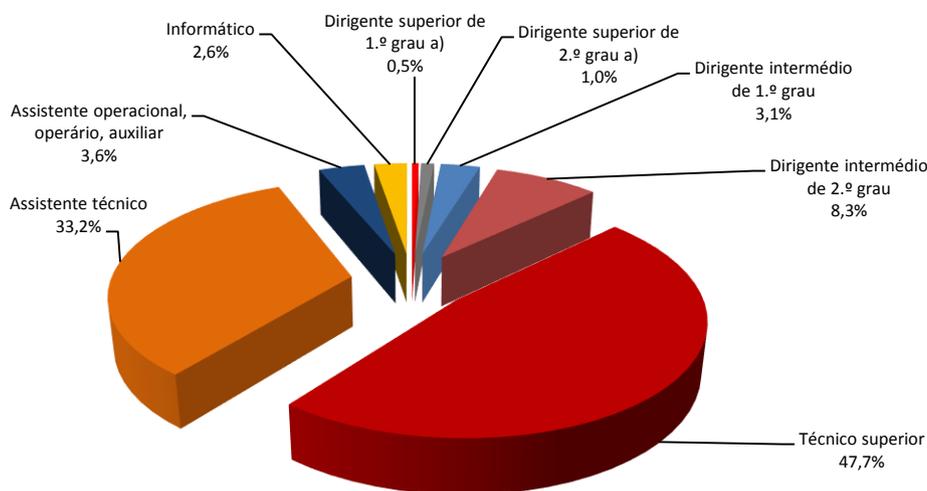


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

Importa referir que no universo dos 193 trabalhadores não estão incluídos os trabalhadores que à data de 31 de dezembro de 2015 registam ausências ao serviço superiores a seis meses.

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

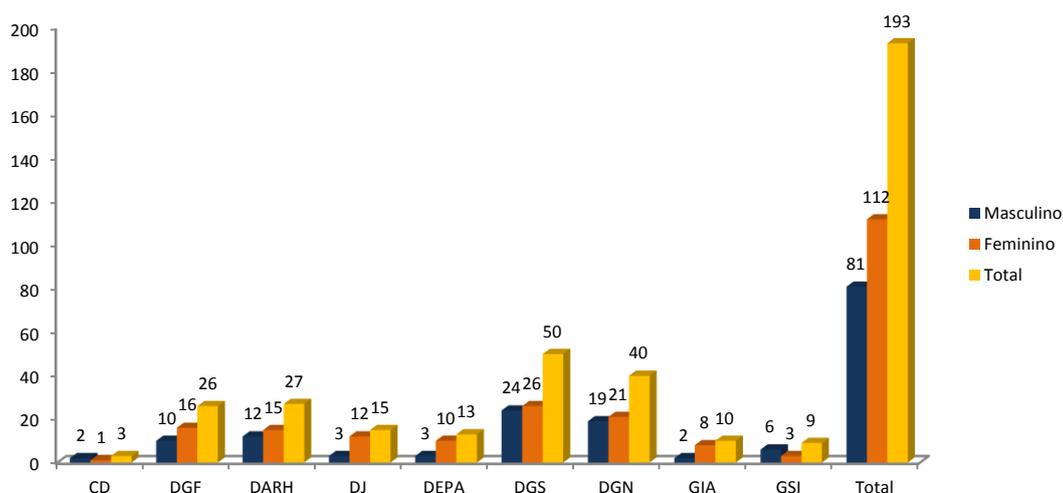


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Numa análise comparativa com o ano anterior, ambos os géneros registaram uma diminuição de trabalhadores. Do lado masculino registou-se uma diminuição de **3 trabalhadores**, do lado feminino a diminuição foi de **19 trabalhadoras**.

A carreira de técnico superior foi aquela que registou uma maior redução no número de trabalhadores que passou de 109 para 92 **(-17)**, seguindo-se a carreira de assistente técnico que passou de 69 para 64 **(-5)**, conforme se pode verificar no quadro n.º 2.

Grupo/Carreira/modalidade de vinculação	2014		Total	2015		Total
	M	F		M	F	
Dirigente superior de 1.º grau a)	1	0	1	1	0	1
Dirigente superior de 2.º grau a)	1	1	2	1	1	2
Dirigente intermédio de 1.º grau	1	5	6	0	6	6
Dirigente intermédio de 2.º grau	8	7	15	11	5	16
Técnico superior	41	68	109	36	56	92
Assistente técnico	21	48	69	22	42	64
Assistente operacional, operário, auxiliar	6	0	6	7	0	7
Informático	5	2	7	3	2	5
TOTAL	84	131	215	81	112	193

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

Do total dos 193 trabalhadores, **7** são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de trabalhadores deficientes de **3,6%**.

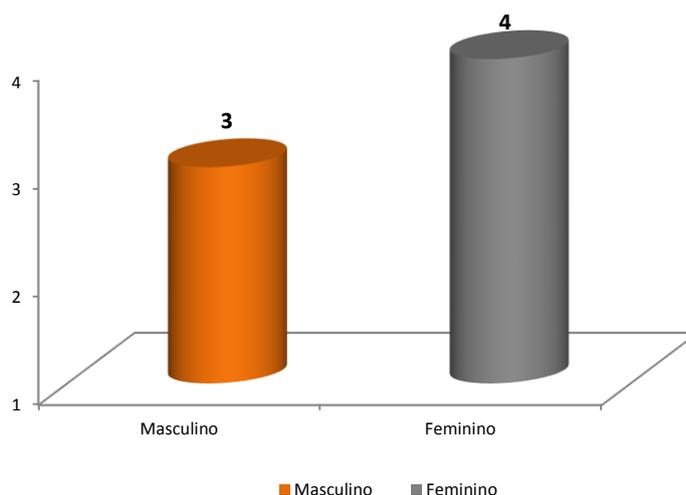


Gráfico 4 - Número de trabalhadores portadores de deficiência

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

3.1. Estrutura Etária dos Trabalhadores

A estrutura etária dos trabalhadores do IHRU, I.P. situa-se no intervalo compreendido entre os 20 e os 69 anos de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem 24 anos e o mais velho 69 anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários permite verificar que, as faixas etárias com mais trabalhadores se situam nos escalões **55-59 anos** com 44 trabalhadores e dos **50-54 anos** com 41 trabalhadores.

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário identificou-se que a idade média dos trabalhadores femininos situa-se nos **50,9 anos**, enquanto nos trabalhadores masculinos este valor é de **51,4 anos**.

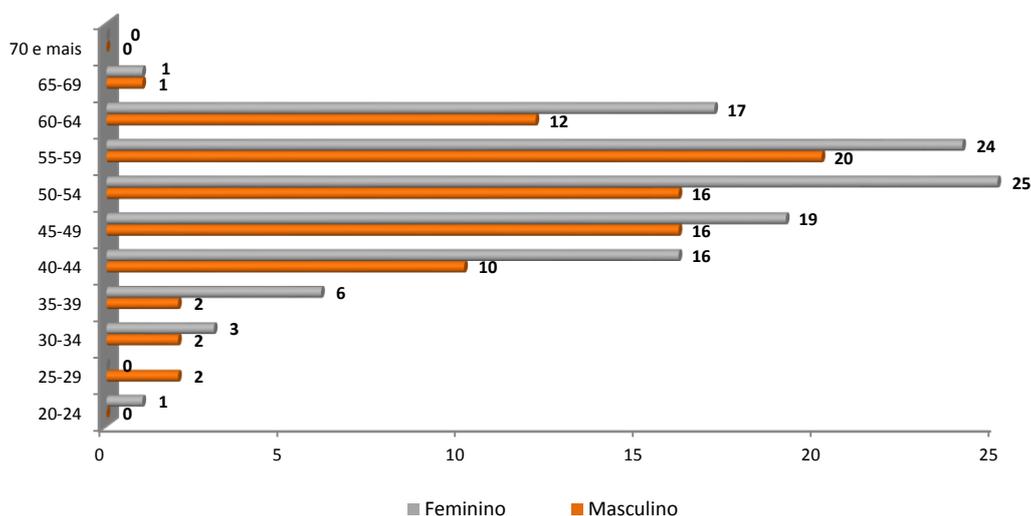


Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2015 situou-se nos **38,86%**, mais 9,56 pontos percentuais que no ano anterior.

Para o total de efetivos a 31.12.2015 (**193**), a média etária dos trabalhadores situou-se nos **51,1 anos**.

3.2. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores

No ano de 2015, a antiguidade média dos trabalhadores do IHRU, I.P. foi de **23,8 anos**. Em termos globais, o escalão de antiguidade dos 25 – 29 anos é aquele que concentra o maior número de trabalhadores, com 54. Pelo contrário, o escalão de antiguidade dos 5 – 9 anos, é aquele que detém o menor número de trabalhadores, com 7.

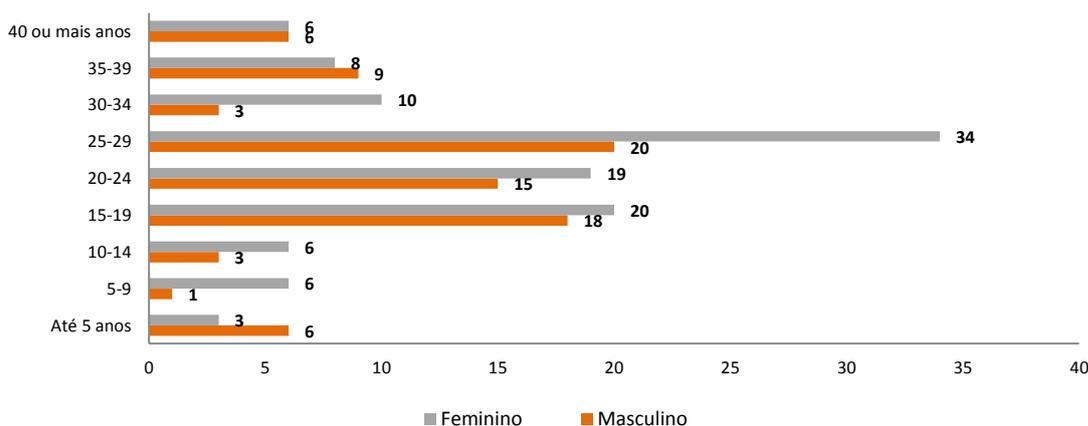


Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.3. Nível Habilitacional dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos 125 trabalhadores que possuem grau académico superior, 72 são mulheres e 53 são homens.

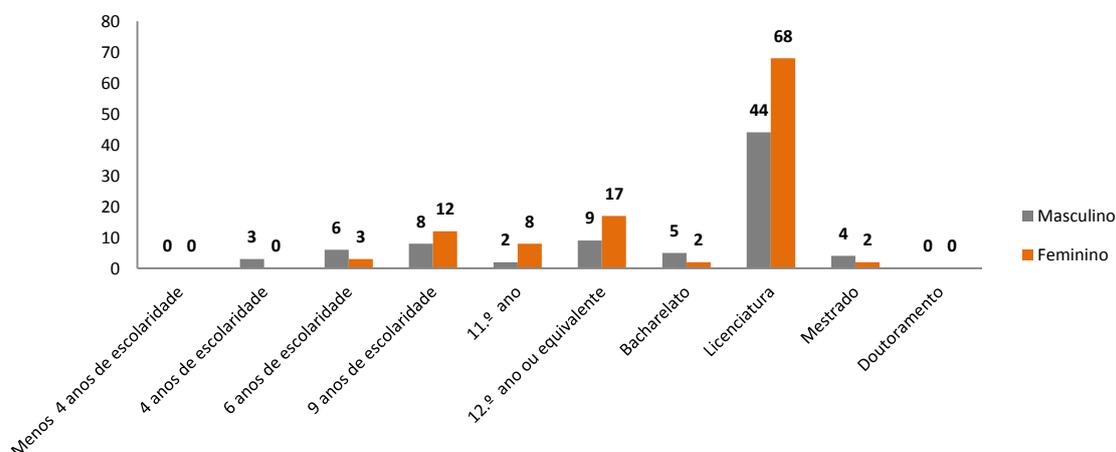


Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

A licenciatura é o grau académico mais representativo, sendo a taxa de habilitação superior de **64,8%**. Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade) estão 36 trabalhadores, que representam uma taxa de habilitação secundária de **18,7%**. Por último, a taxa de habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade) representa **16,5%**, com 32 trabalhadores.

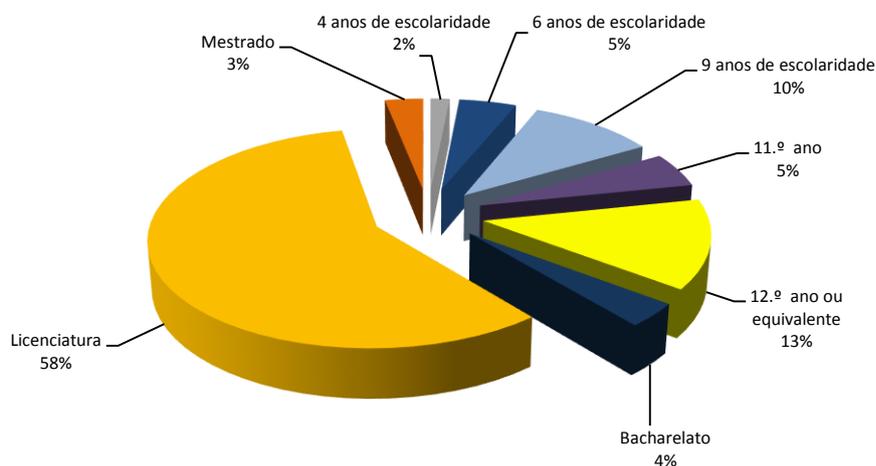


Gráfico 8: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

3.4. Movimentação de Trabalhadores

3.4.1. Admissões e Saídas de Trabalhadores

Os dados que seguidamente se apresentam dizem respeito à admissão e saída de trabalhadores do IHRU, I.P.

Na análise dos dados importa referir que as admissões no período de referência resultam da conjugação de novas admissões e regressos de trabalhadores.

Quanto às saídas, as mesmas englobam situações de saídas a título definitivo bem como aquelas em que há a possibilidade de regresso do trabalhador.

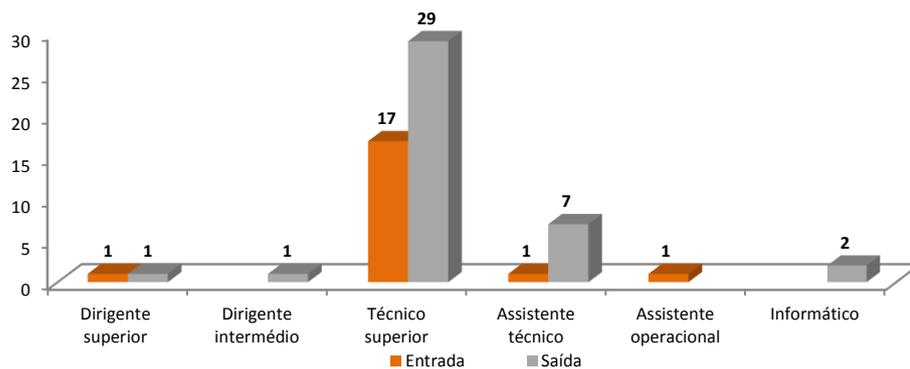


Gráfico 9: Número de trabalhadores admitidos e saídos

No ano de 2015, registou-se um total de **20 admissões**, mais 3 admissões em comparação com o ano anterior. O grupo profissional dos técnicos superiores foi aquele que registou o maior número de entradas de trabalhadores (**17**). Os motivos de admissão foram os seguintes:

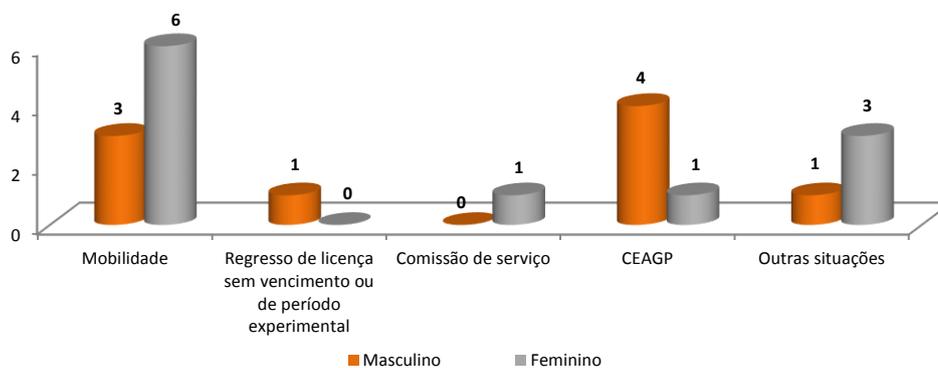


Gráfico 10: Motivos de admissão de trabalhadores

No ano de 2015, registaram-se **42 saídas** de trabalhadores do IHRU, I.P., das quais 1 por morte, 6 por aposentação, 1 por denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador, 8 mobilidades, 1 cedência de interesse público e 23 relativas a “outras situações”.

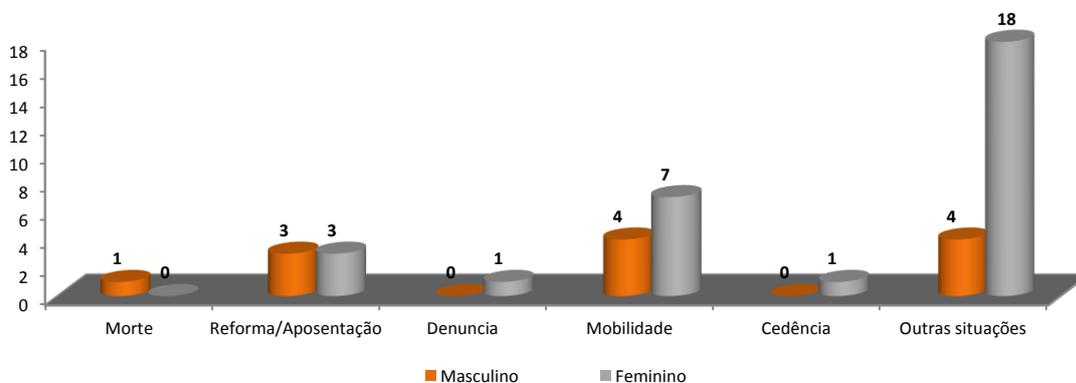


Gráfico 11: Motivos de saída de trabalhadores

No Gráfico 11, nas “*outras situações*” estão incluídas as ausências de 2 trabalhadores com baixa por doença há mais de 6 meses, 5 trabalhadores em licença sem remuneração, 2 dirigentes que cessaram as funções e 13 trabalhadores que exerciam funções no SIPA – Sistema de Informação do Património Arquitetónico, tendo transitado para o mapa de pessoal da Direção Geral do Património Cultural.

Os grupos profissionais que registaram um maior número de saídas foram o de técnico superior com 30 saídas e o de assistente técnico com 8 saídas.

A taxa de cobertura, que representa a relação entre os trabalhadores admitidos e os trabalhadores que saíram do IHRU, I.P., foi de **48%**, significando que saíram mais trabalhadores do que aqueles que foram admitidos.

Quanto à taxa de rotação dos trabalhadores, a mesma é de **32%**, valor que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2015 (193).

3.4.2. Mudança de Situação Profissional

Apenas 1 trabalhador da carreira de assistente técnico consolidou a sua mobilidade na categoria, ficando no ano de 2015, 12 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do IHRU, I.P. por ocupar.

O motivo pelo qual os postos de trabalho não foram ocupados está indicado no quadro abaixo:

Grupo/ Carreira/ modalidade de vinculação	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total Geral
Dirigente intermédio de 1º grau						
Dirigente intermédio de 2º grau						
Técnico superior	9					9
Assistente técnico						
Assistente operacional	1					1
Informático	2					2
TOTAL	12	0	0	0	0	12

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

3.5. Prestação do Trabalho

3.5.1. Modalidade de Horário de Trabalho

No IHRU, I.P., a modalidade de horário de trabalho é o horário flexível, que abrange 153 trabalhadores, o que representa 78% do efetivo global.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão inseridos 25 dirigentes, no horário de trabalho em regime de jornada contínua estão incluídos 14 trabalhadores e apenas 1 trabalhador pratica o horário de trabalho a tempo parcial.

Relativamente ao período normal de trabalho, os trabalhadores do IHRU, I.P., praticam um horário a tempo completo de 40 horas semanais, com exceção de 14 trabalhadores que praticam um horário de 35 horas semanais (modalidade de horário de trabalho em regime de jornada contínua).

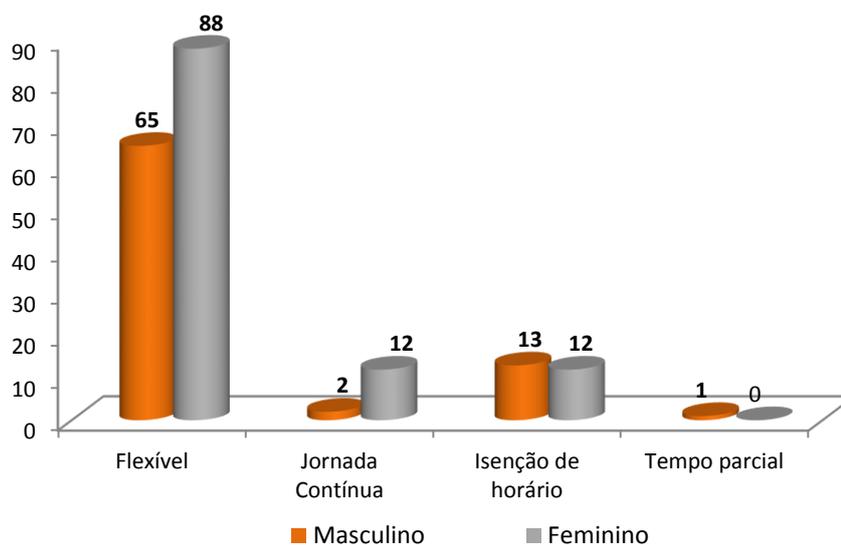


Gráfico 12: Modalidade de horário de trabalho por género

3.5.2. Trabalho Suplementar

Durante o ano de 2015, os trabalhadores do IHRU, I.P. efetuaram **1385 horas** de trabalho suplementar, maioritariamente realizado por trabalhadores do género masculino (840).

O trabalho suplementar foi realizado maioritariamente em dias de descanso semanal complementar com **687 horas**, seguido do trabalho suplementar prestado em dias úteis diurnos com **669 horas**, e pelo trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório com **21 horas**.

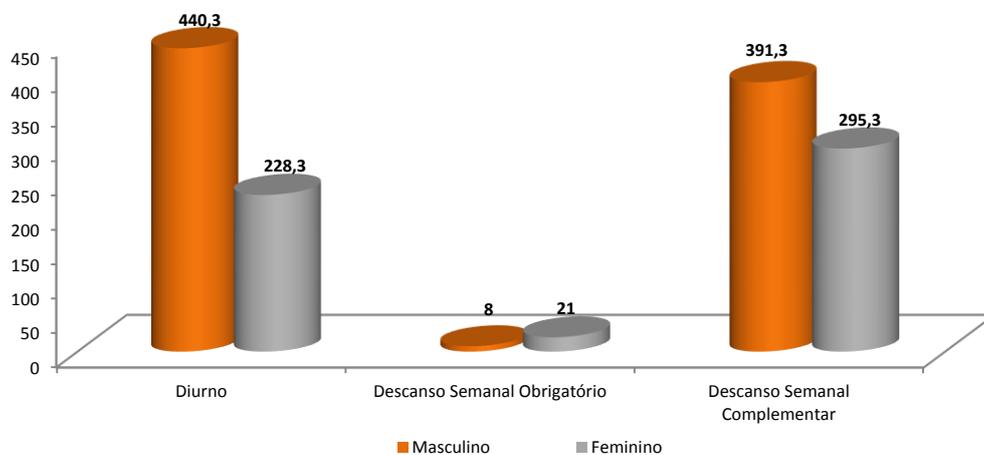


Gráfico 13: Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, em primeiro lugar surgem os **assistentes técnicos** com **36,10%** do total de horas suplementares realizadas, enquanto os **assistentes operacionais** surgem como o segundo grupo mais representativo com **30%**.

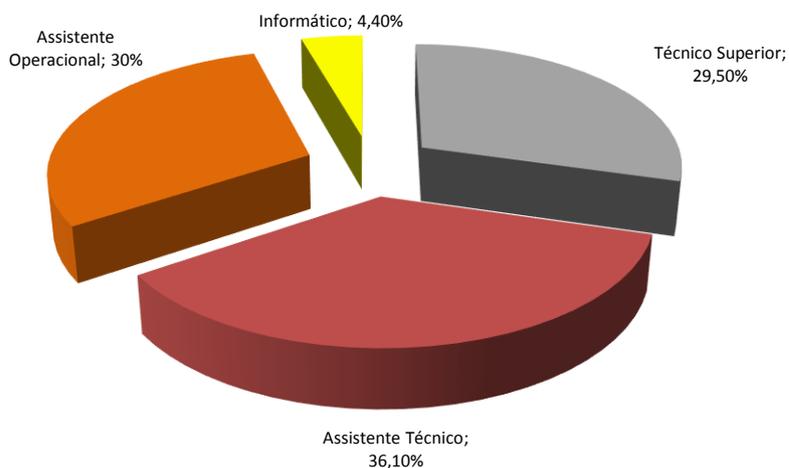


Gráfico 14: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional

3.6. Absentismo Laboral

No ano de 2015, verificou-se um total de **5395 dias de ausências dos trabalhadores**, mais 450 dias de ausência que no ano anterior.

Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo aumentou **1,72** pontos percentuais, passando de **9,08%** em 2014 para **10,8%** em 2015. Para o cálculo da taxa de absentismo, consideraram-se os oito trabalhadores com ausências ao serviço superiores a seis meses.

As ausências por motivo de doença foram as principais causas de absentismo com **4176 dias**, seguidas das ausências por acidente em serviço com **346 dias**.

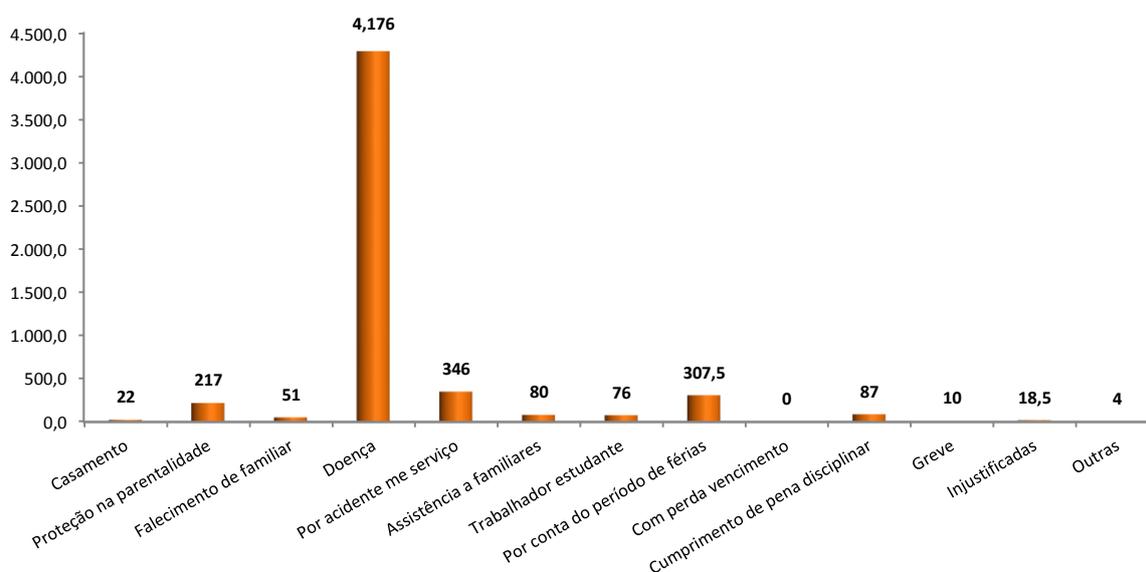


Gráfico 15: Número de ausências dos trabalhadores por motivo

Relativamente aos grupos profissionais do IHRU, I.P., aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos assistentes técnicos com **2748,5 dias**, seguido pelo grupo profissional dos técnicos superiores com **2040 dias**.

No ano de 2015, a média de dias de ausência situou-se nos **27,9 dias por trabalhador**, enquanto que no ano de 2014 esta média se fixou nos **22,9 dias**.

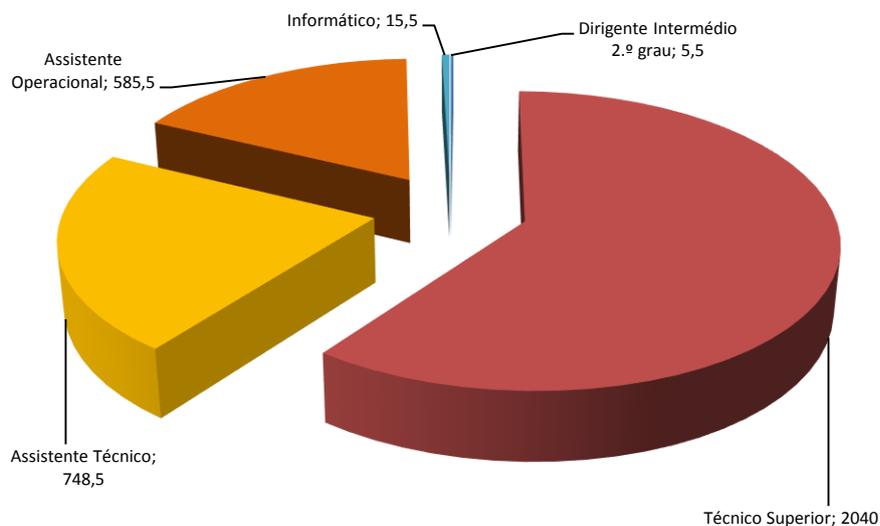


Gráfico 16: Número de ausências por grupo profissional

3.7. Remunerações e Encargos

3.7.1. Estrutura Remuneratória

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

Analisadas as remunerações ilíquidas, verifica-se que o maior número de trabalhadores (40) se situa no escalão de remuneração "**1.501€ - 1.750€**", com **20,7%**, o que representa uma diminuição de **3,95** pontos percentuais face ao ano de 2014. A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, I.P. é no valor de **683,12€** (Mulheres) e **592,46€** (Homens).

A remuneração máxima ilíquida do sexo feminino em 2015 foi de **5.175,21€** e do sexo masculino de **6.571,82€**.

Relativamente ao leque salarial, apurado pela diferença entre a maior remuneração base ilíquida e a menor remuneração base ilíquida é de **11,09**.

Género/Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	TOTAL
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	8	18	26
1001-1250 €	14	10	24
1251-1500 €	7	9	16
1501-1750 €	13	27	40
1751-2000 €	9	7	16
2001-2250 €	10	16	26
2251-2500 €	7	5	12
2501-2750 €	6	7	13
2751-3000 €	4	6	10
3001-3250 €	0	3	3
3251-3500 €	0	3	3
3501 -3750 €	0	0	0
3751-4000 €	0	0	0
4001-4250 €	1	0	1
4251-4500 €	0	0	0
4501-4750 €	0	0	0
4751-5000 €	0	0	0
5001-5250 €	1	1	2
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	1	0	1
Total	81	112	193

Quadro 4: Comparação da estrutura remuneratória por género

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	592,46€	683,13 €
Máxima (€)	6.571,82 €	5.175,21€

Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género

3.7.2. Encargos Remuneratórios

No ano de 2015, foram gastos **6.765.030,55€** em encargos com o pessoal, verificando-se uma redução de **611.616,41€** face ao período homólogo do ano anterior, tendo contribuído para este resultado a saída dos trabalhadores do SIPA.

A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **4.988.581,05€**, seguida da rubrica “Outros encargos com pessoal”, com **1.316.479,03€**.

De referir que na rubrica “Outros encargos com pessoal” estão também contabilizados os encargos da entidade patronal assumidos com a Caixa Geral de Aposentações (**476.360€**), com a Segurança Social (**754.635,42€**).

Encargos com pessoal	2014	2015
Remuneração base *	5.407.109,41 €	4.988.581,05€
Suplementos remuneratórios	183.995,84 €	169.623,28€
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00€
Prestações sociais	247.799,07 €	229.793,84€
Benefícios sociais	62.227,40 €	60.553,35€
Outros encargos com pessoal	1.475.646,94 €	1.316.479,03€
Total	7.376.778,66 €	6.765.030,55€

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

Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores

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

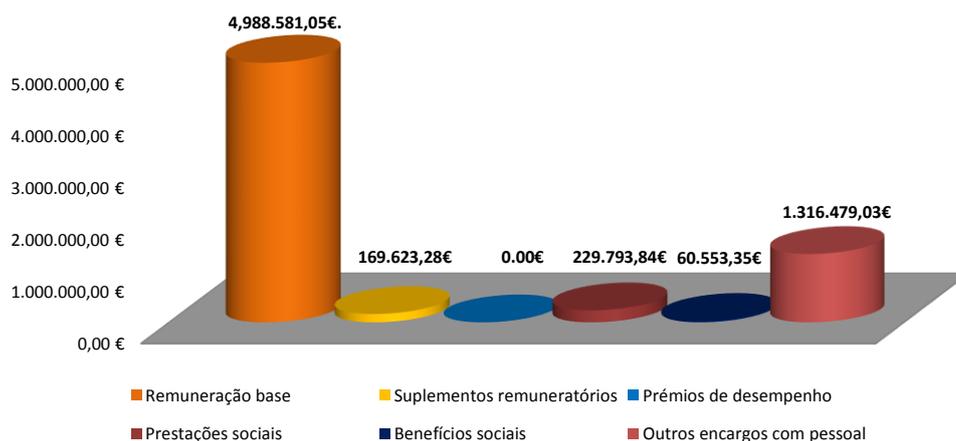


Gráfico 17: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

3.7.3. Encargos com Suplementos Remuneratórios

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

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi no ano de 2015 de **169.623,28€**, o que representa uma diminuição de **14.372,56€** face ao encargo assumido no ano de 2014.

O suplemento remuneratório com maior expressão é o das despesas de representação com **117.342,47€**, pagas aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplementos remuneratórios	2014	2015
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	4.394,95€	6.242,34€
Trabalho normal nocturno	0,00€	0,00€
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	14.122,95€	10.273,86€
Disponibilidade permanente	0,00€	0,00€
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00€	0,00€
Risco, penosidade e insalubridade	3.280,53€	3.356,41€
Fixação na periferia	0,00€	0,00€
Trabalho por turnos	0,00€	0,00€
Abono por falhas	2.827,15€	3.731,61€
Participação em reuniões	0,00€	0,00€
Ajudas de custo	13.396,98€	18.729,45€
Representação	130.314,02€	117.342,47€
Secretariado	1.328,37€	1.379,94€
Outros suplementos remuneratórios	14.331,01€	8.567,20€
Total	183.995,84€	169.623,28€

Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

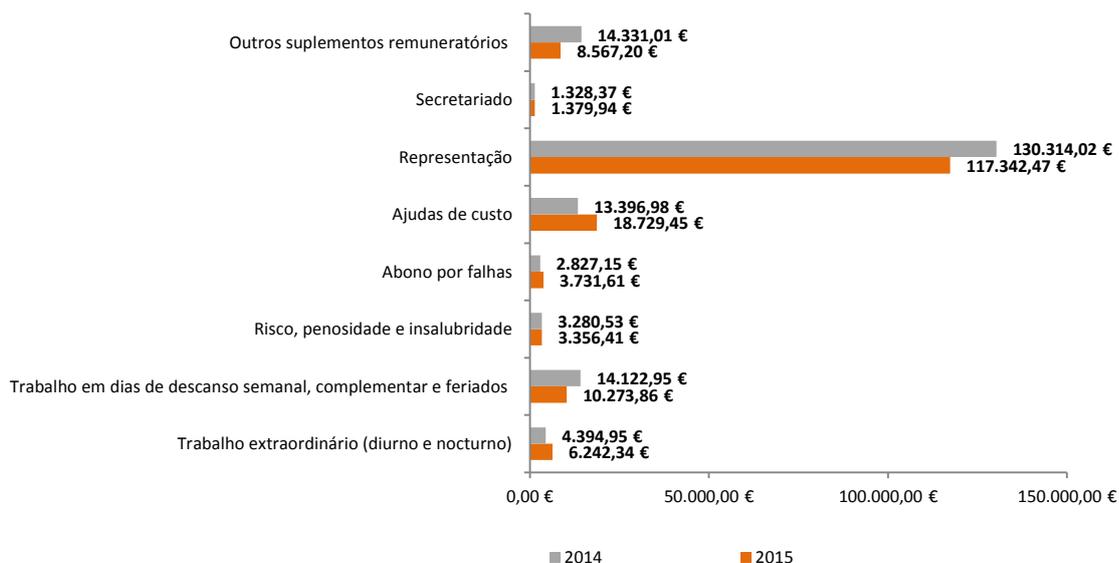


Gráfico 18: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

3.7.4. Encargos com Prestações Sociais

As prestações sociais registaram no ano de 2015 também uma tendência de diminuição com um total de **229.793,84€**, menos **18.005,23€** face ao período homólogo do ano anterior. Nos encargos assumidos com as prestações sociais destaca-se o subsídio de refeição com um valor de **181.189,98€**.

Prestações sociais	2014	2015
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	2.173,26€	112,08€
Abono de família	2.043,43€	1.914,80€
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€	213,86€
Subsídio por morte	0,00€	1.257,66€
Acidente de trabalho e doença profissional	269,91€	559,55€
Subsídio de desemprego	0,00€	0,00€
Subsídio de refeição	195.548,90€	181.189,98€
Outras prestações sociais	47.763,57€	44.545,91€
Total	247.799,07€	229.793,84€

Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores

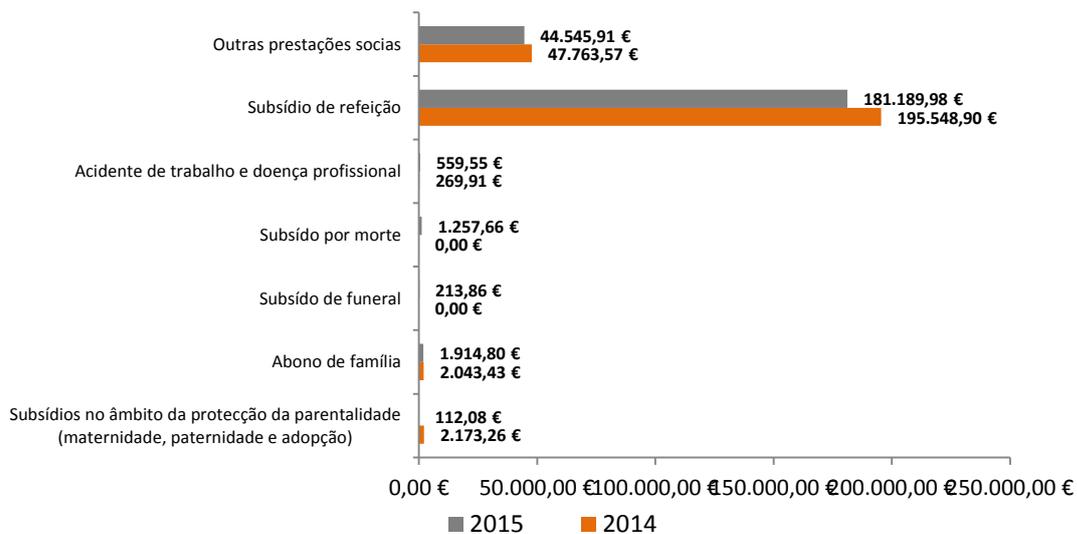


Gráfico 19: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

3.7.5. Encargos com Benefícios Sociais

Relativamente aos benefícios sociais concedidos aos trabalhadores do IHRU, I.P., no ano de 2015, assumiu-se um encargo de **60.553,35€**, menos **1.674,05€** face ao ano de 2014.

Benefícios de apoio social	2014	2015
Grupos desportivos /casa de pessoal		
Refeitórios		
Subsídios de frequência de creche e de educação pré-escolar		
Colónias de férias		
Subsídio de estudos	28.655,88€	27.570,51€
Apoio sócio-económico	2.555,84€	1.337,40€
Outros benefícios sociais	31.015,68€	31.645,44€
Total	62.227,40€	60.553,35€

Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores

3.8. Segurança, Higiéne e Saúde no Trabalho

Durante o ano de 2015, ocorreram **cinco** acidentes em serviço, respeitantes a trabalhadores femininos, o que representou uma taxa de incidência de acidentes em serviço de **2,6%**. Destes acidentes resultaram **346 dias** de ausência ao trabalho. Comparativamente com o ano anterior, ocorreram mais **dois** acidentes em serviço e mais **328 dias** de ausências ao trabalho.

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						in itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias com baixa	4 a 30 dias com baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias com baixa	4 a 30 dias com baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº Total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M												
	F	3				3		2			1	1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M												
	F	3				3		2			1	1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M												
	F	176				176		170			29	141	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos nos anos anteriores	M												
	F												

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

Dos cinco acidentes em serviço ocorridos durante o ano de 2015, quatro resultaram em incapacidades temporárias absolutas e um em incapacidade temporária parcial.

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente	
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	4
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
Total	5

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

Durante o ano de 2015, não houve registo de casos declarados de doenças profissionais.

No ano em análise registaram-se encargos com atividade de medicina no trabalho no montante de **6.697,92€**, resultado da realização de **186** exames médicos efetuados aos trabalhadores do Instituto.

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
Total dos exames médicos efectuados:	186	
Exames de admissão		
Exames periódicos	180	
Exames ocasionais e complementares	4	
Exames de cessação de funções	2	
Despesas com a medicina no trabalho		6.697,92€
Visitas aos postos de trabalho	2	

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

No ano de 2015, não se registaram ações de formação no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

3.9. Formação Profissional

No ano 2015, o número de trabalhadores abrangidos aumentou face ao ano de 2014, tendo abrangido 105 trabalhadores (mais 65 trabalhadores) em 2015.

Esta abrangência traduz-se no aumento de **35,8 pontos percentuais** da taxa geral de participação em formação face ao ano anterior, **o que se traduz numa taxa de participação em 2015 de 54,4%.**

Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2015 registaram-se **214 participações**, mais **156 participações** que no ano anterior.

No entanto, no que diz respeito às ações de formação profissional, no ano de 2015 realizaram-se 34 ações de formação profissional representando menos 24 ações de formação comparativamente ao ano de 2014.

Foram realizadas **33 ações** de formação profissional de **carácter externo** e apenas **1** ações de formação profissional de **carácter interno**, sendo a carga horária com maior índice de formação a de duração inferior a 30 horas, com um volume de **29** ações de formação profissional.

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	7	0	0	0	7
Externas	200	4	1	2	207
Total	207	4	1	2	214

Quadro 13: Número de participações em ações de formação profissional

O grupo profissional de técnico superior foi aquele que apresentou um maior número de participantes nas ações e formação profissional (**61**), seguido dos dirigentes intermédios de 2.º grau com **18** participantes.

De referir que, os trabalhadores inseridos no grupo profissional de assistente operacional não participaram em qualquer ação de formação durante o ano de 2015.

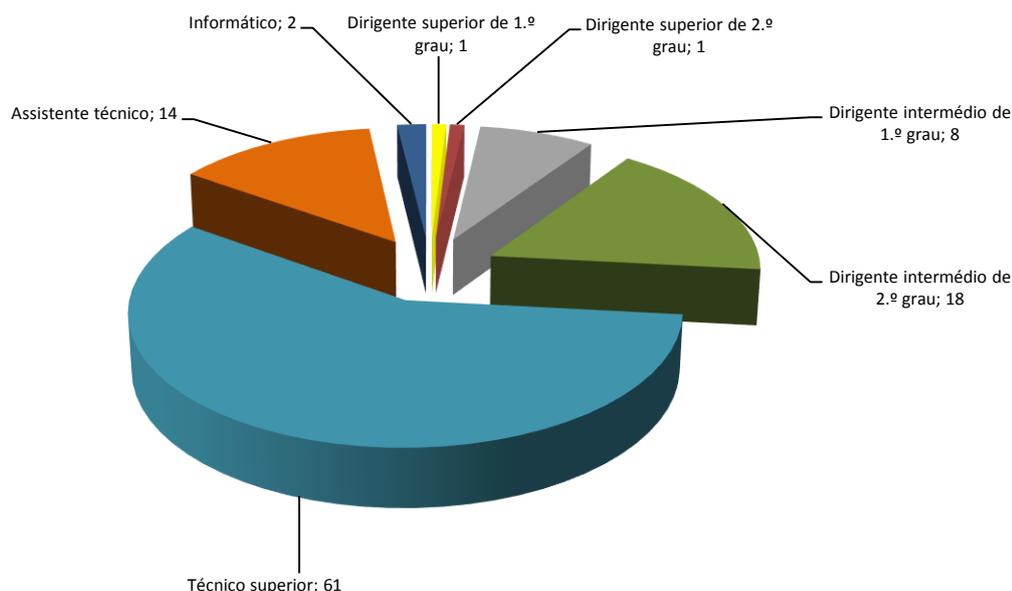


Gráfico 20: Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2015 representou um total de **3126 horas** de formação dispendidas, **mais 1959 horas** face ao ano anterior.

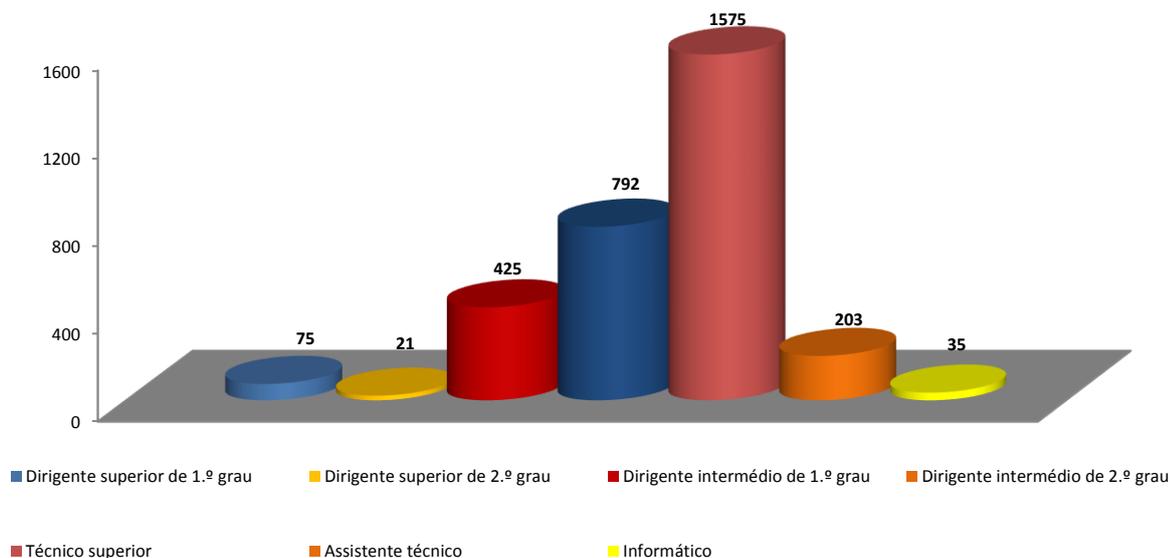


Gráfico 21: Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Relativamente aos encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2015 foi de **15.219,13€**, o que representa um decréscimo de **6.079,67€** face ao ano de 2014.

Tipo de ação/valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	0,00€
Despesas com ações externas	15.219,13€
Total	15.219,13€

Quadro 14: Encargos anuais com formação profissional

3.10. Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2015 existiam no IHRU, I.P., **11 trabalhadores sindicalizados**, menos 3 trabalhadores face ao período homólogo do ano anterior (**14**). Os trabalhadores sindicalizados representam **5,7%** do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2015 foi instaurado um processo disciplinar cuja decisão resultou em arquivamento.

INDICADORES

Indicadores Relevantes	Fórmula de cálculo	2013	2014	2015
Nível etário (Idade Média)	Soma das idades / Total de recursos humanos	50.94	50.52	51.1
Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	2.58	2.52	2.87
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Nº de R. humanos com idade > 55 anos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	34.75	29.30	38.86
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	23.05	23.08	23.8
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total Pessoal Técnico Superior}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	47.03	50.70	47.66
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de Efetivos Femininos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	59.32	60.93	58.03
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de Efetivos Femininos Dirigentes}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	5.08	6.05	6.22
Taxa de enquadramento	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de R. humanos}} \times 100$	11.02	11.16	12.9
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach + Lic.+ Mest.+ Dout.}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	62.29	63.72	64.8
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitações do 11.º ao 12.º}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	17.80	20	18.7
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	19.92	16.28	16.5
Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de R. humanos}} \times 100$	4.66	7.91	10.3
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de R. humanos}} \times 100$	6.78	17.21	21.7
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Número de dias de faltas}}{\text{Nº anual de dias trabalháveis} \times \text{Nº total de RH}} \times 100$	4.65	9.08	10.8
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	10.60	11.09	11.09
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/remuneração base}}{\text{Total de recursos humanos}}$	25 315.67	25 100.93	25 847.57
Taxa de participação formação	$\frac{\text{Total participantes na formação}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	33.90	18.60	54.4