



Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana

Balanço Social

2017



Ficha Técnica:

Título:

Balanço Social 2017

Coordenação:

Teresa Leal Ferreira e David Ferraz

Texto, mapas e gráficos:

Ana Rita Fernandes; Fortunata Coelho; Paulo Santos

Edição: Departamento de Recursos Humanos

Março de 2018

ÍNDICE

1.	Introdução	7
2.	Caracterização do IHRU, I.P.	9
2.1.	Identificação	9
2.2.	Missão	9
2.3.	Atribuições	9
2.4.	Estrutura orgânica	12
3.	Caracterização dos Recursos Humanos do IHRU, I.P.	13
3.1.	Estrutura Etária dos Trabalhadores	17
3.2.	Nível de Antiguidade dos Trabalhadores	18
3.3.	Nível Habitacional dos Trabalhadores	19
3.4.	Movimentação de Trabalhadores	21
	Admissões e Saídas de Trabalhadores	21
	Mudança de Situação Profissional	24
3.5.	Prestação do Trabalho	24
	Modalidade de Horário de Trabalho	24
	Trabalho Suplementar	26
3.6.	Absentismo Laboral	27
3.7.	Remunerações e Encargos	29
	Estrutura Remuneratória	29
	Encargos Remuneratórios	31
	Encargos com Suplementos Remuneratórios	32
	Encargos com Prestações Sociais	34
	Encargos com Benefícios Sociais	35
3.8.	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	36
3.9.	Formação Profissional	37
3.10.	Relações Profissionais e de Disciplina	39
4.	Indicadores	41
5.	Conclusão	43
	Anexos	45
	Anexo 1: Atribuições das Direções do IHRU, I.P.	47

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: N.º de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género	14
Quadro 2: Comparação do n.º de trabalhadores efetivos com o ano anterior	16
Quadro 3: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano	24
Quadro 4: Comparação da estrutura remuneratória por género	30
Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género.....	31
Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores.....	31
Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	32
Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores	34
Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores	35
Quadro 10: Número de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género	36
Quadro 11: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano.....	36
Quadro 12: Número de participações em ações de formação profissional.....	37
Quadro 13: Encargos anuais com formação profissional.....	39
Quadro 14: Indicadores-Resumo	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2007 – 2017.....	13
Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional	15
Gráfico 3: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica	15
Gráfico 4: N.de trabalhadores portadores de deficiência	17
Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género.....	18
Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género	19
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	23
Gráfico 12: Modalidade de horário de trabalho por género.....	25
Gráfico 13: Número de horas de trabalho suplementar	26
Gráfico 14: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional	27
Gráfico 15: Número de ausências dos trabalhadores por motivo	28
Gráfico 16: Número de ausências por grupo profissional.....	29
Gráfico 17: Encargos remuneratórios com os trabalhadores	32
Gráfico 18: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores	33
Gráfico 19: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores	35
Gráfico 20: Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional	38
Gráfico 21: Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional	38

1. Introdução

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

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

Assume-se assim como um importante instrumento de gestão, pelo qual é possível avaliar o modelo de gestão de recursos humanos adotado e a sua adequação aos objetivos estratégicos definidos, bem como aos compromissos estabelecidos no âmbito do planeamento aprovado para o ano de 2017.

Nestes termos, o balanço social do IHRU, I.P., consubstanciado no presente documento, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2017, 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 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 recrutamentos externos (novas admissões) e o conseqüente envelhecimento dos recursos humanos do Instituto, situações resultantes da política de contenção orçamental e financeira prosseguida no contexto da situação económica do País.

Por último, importa referir que, para efeitos de cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, constante da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, bem como do Plano Setorial, as

referências indicadas no presente documento à expressão “trabalhadores”, inclui ambos os géneros.

Lisboa, 26 de março de 2018.

2. Caracterização do IHRU, I.P.

2.1. Identificação

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

O IHRU, IP, enquanto instrumento de política e de intervenção financeira do Governo nas áreas da gestão patrimonial, da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana, possui especificidades inerentes à sua estrutura participada, à predominância da sua atividade creditícia e à relevância das suas intervenções no mercado financeiro, bem como à sua 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, e alterada pelo Decreto-Lei n.º 102/2015, de 5 de junho.

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

2.2. Missão

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

2.3. Atribuições

O IHRU, IP, prossegue as seguintes atribuições:

- a) Preparar o Plano Estratégico para uma Política Social de Habitação, bem como os planos anuais e plurianuais de investimentos no setor da habitação e da reabilitação urbana, e gerir o Portal da Habitação;

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

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

2.4. Estrutura orgânica

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

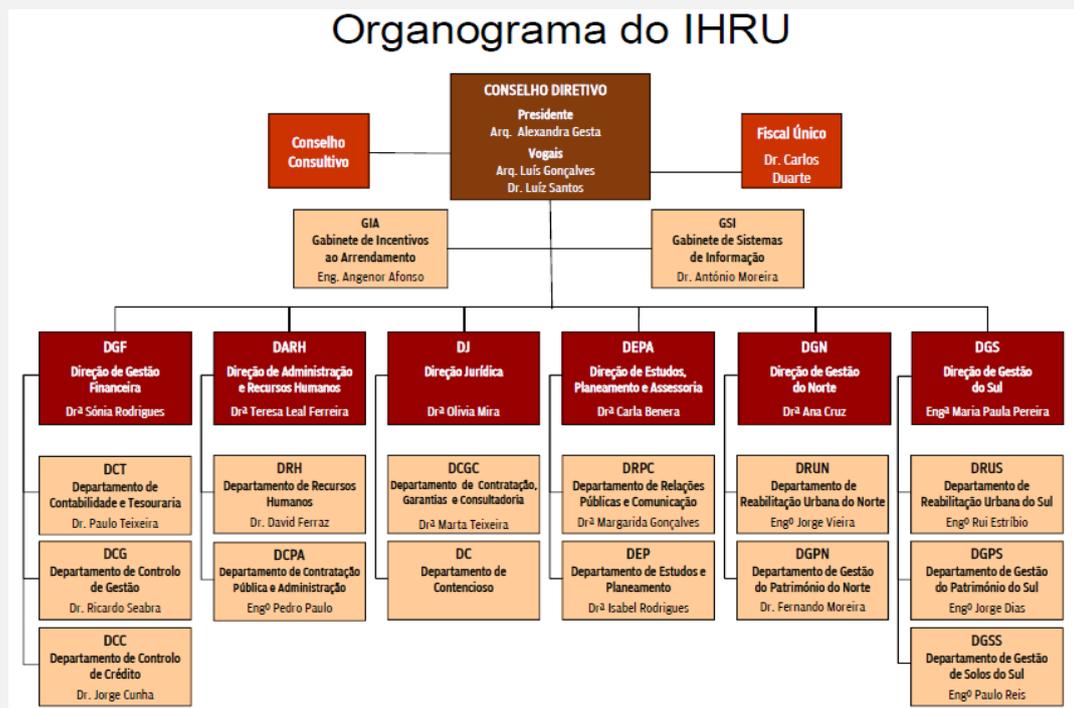


Figura 1: Organograma do IHRU, I.P.

As atribuições de cada direção encontram-se identificadas em anexo.

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

Em 31 de dezembro de 2017, o IHRU, I.P., contava com 199 trabalhadores efetivos. Comparativamente com o ano anterior verificou-se um aumento de 8 trabalhadores.

Numa análise à evolução, nos últimos dez anos, verifica-se que o número de trabalhadores tem vindo a diminuir de forma continuada, salvo no último ano em que, pela primeira vez, desde 2010 se verificou um aumento de 4% face ao ano anterior. Este acréscimo deve-se à aposta no recrutamento externo, nomeadamente de diplomados pelo CEAGP (Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública).



Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2007 – 2017

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

Grupo/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		1						1	1
Dirigente superior de 2.º grau	2						2		2
Dirigente intermédio de 1.º grau						6		6	6
Dirigente intermédio de 2.º grau					12	3	12	3	15
Técnico superior			43	63			43	63	106
Assistente técnico			17	40			17	40	57
Assistente operacional, operário, auxiliar			7				7		7
Informático			3	2			3	2	5
TOTAL	2	1	70	105	12	9	84	115	199

Importa referir que no universo dos 199 trabalhadores não estão incluídos os trabalhadores que, à data de 31 de dezembro de 2017, registam ausências ao serviço por um período superior a seis meses, num total de dois.

Numa análise comparativa global com o ano anterior, registou-se o aumento de **4** trabalhadores em ambos os géneros.

Do total de trabalhadores efetivos **84** são do género masculino e **115** do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **42%** e feminina de **58%**.

De realçar a representatividade do género feminino nos cargos de direção, nomeadamente nos cargos de direção superior de 1ª grau e de direção intermédia de 1ª grau, contrariando a tendência da Administração Pública.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos **12%** e a do grupo de pessoal técnico superior nos **53%**, sendo este o grupo de pessoal com o maior número de trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos, assistentes operacionais e informáticos.

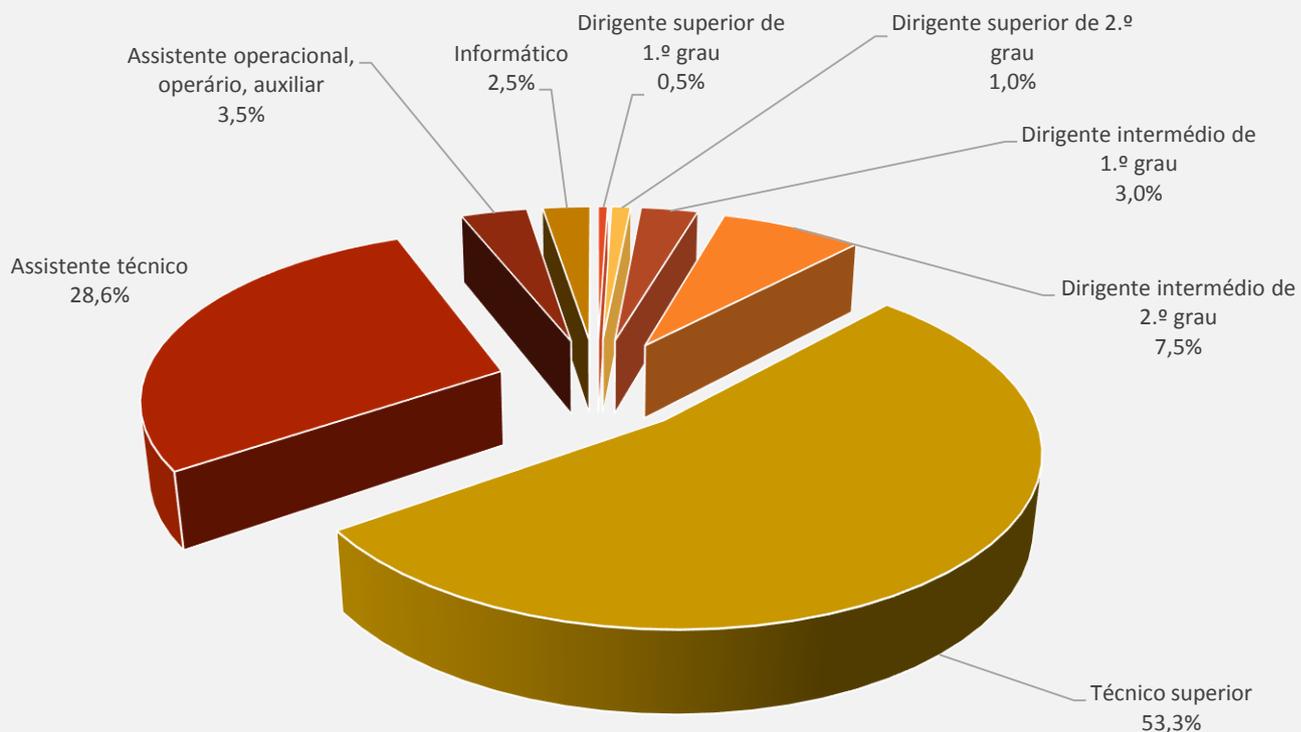


Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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

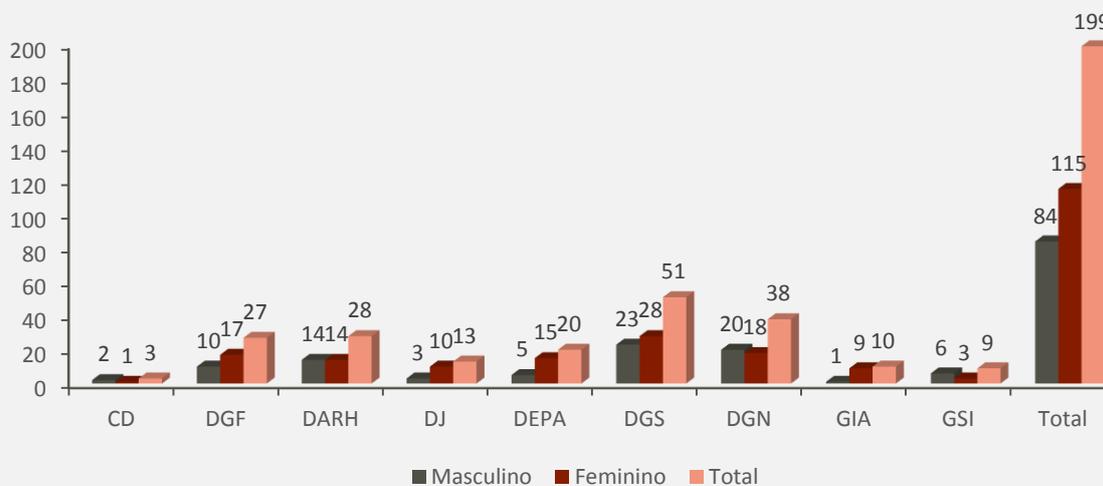


Gráfico 3: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Relativamente ao ano anterior, verificou-se uma diminuição do número de dirigentes em exercício de cargos de direção intermédia, resultante do facto de uma dirigente de unidade orgânica de 1.º grau acumular as responsabilidades daquela unidade orgânica com as cometidas a unidade orgânica de 2.º grau, sob a sua dependência. Na carreira de técnico superior, registou-se um aumento de 98 para 106 (+ 8 trabalhadores), assim como na carreira de assistente técnico, que passou de 55 para 57 (+ 2 trabalhadores). Já na carreira de assistente operacional, regista-se uma diminuição de 8 para 7 (-1 trabalhador), conforme se pode verificar no quadro nº 2.

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

Grupo/Carreira/modalidade de vinculação	2016		Total	2017		Total
	M	F		M	F	
Dirigente superior de 1.º grau a)	1	0	1	0	1	1
Dirigente superior de 2.º grau a)	1	1	2	2	0	2
Dirigente intermédio de 1.º grau	0	6	6	0	6	6
Dirigente intermédio de 2.º grau	11	5	16	12	3	15
Técnico superior	38	60	98	43	63	106
Assistente técnico	18	37	55	17	40	57
Assistente operacional, operário, auxiliar	8	0	8	7	0	7
Informático	3	2	5	3	2	5
TOTAL	80	111	191	84	115	199

Do total dos 199 trabalhadores, **6** são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de trabalhadores deficientes de **3%**.

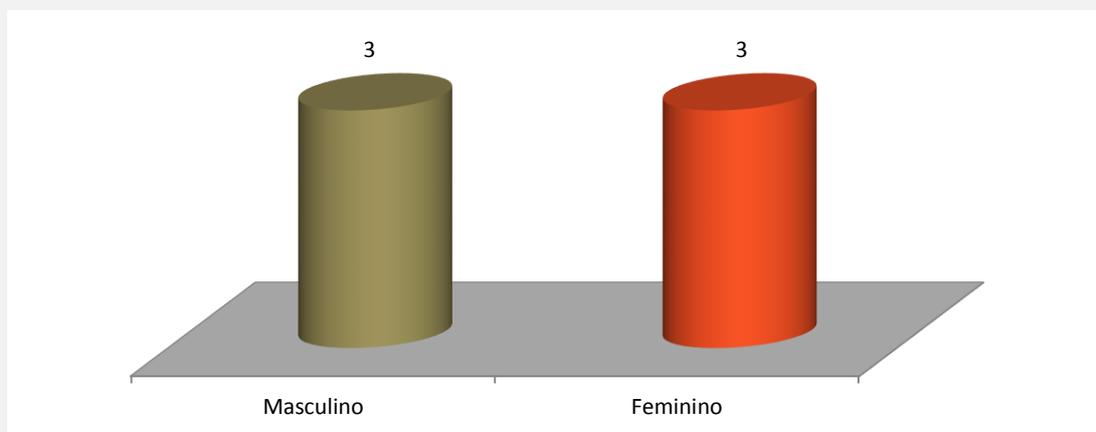


Gráfico 4: N. de trabalhadores portadores de deficiência

Em 2017, no IHRU, I.P., exercia funções um trabalhador de nacionalidade estrangeira (Brasileira), integrado na carreira e categoria de técnico superior.

3.1. Estrutura Etária dos Trabalhadores

A estrutura etária dos trabalhadores do IHRU, I.P. situa-se no intervalo compreendido entre os 25 e os 69 anos de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem 26 anos e o mais velho 68 anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários permite verificar que as faixas etárias com mais trabalhadores situa-se no escalão **50-54 anos**, com 44 trabalhadores e no **60-64 anos**, com 42 trabalhadores.

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário identificou-se que a idade média dos trabalhadores do género feminino situa-se nos **52,07 anos**, enquanto nos trabalhadores do género masculino este valor é de **51,8 anos**.

No ano de 2017 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.

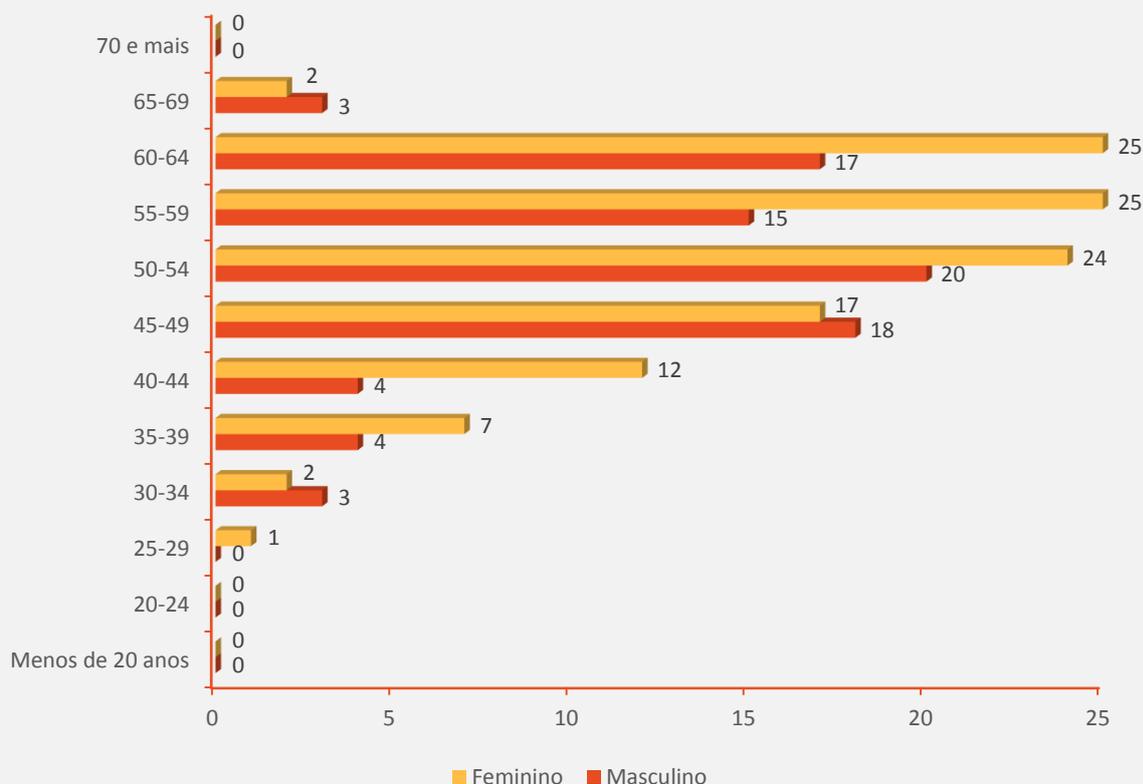


Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2017 situou-se nos **38,7%**.

Para o total de efetivos a 31/12/2017 (**199**), a média etária dos trabalhadores situou-se nos **52,3 anos**, menos 0,5% comparativamente ao ano de 2016.

3.2. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores

No ano de 2017, a antiguidade média dos trabalhadores do IHRU, I.P., foi de **24,5 anos**. Em termos globais, os escalões de antiguidade dos “20-24” e dos “25-29” anos são aqueles que concentram o maior número de trabalhadores, com 41 em cada um dos escalões. Pelo contrário, o escalão de antiguidade “10-14”, é o que tem menor número de trabalhadores, no total de 4.

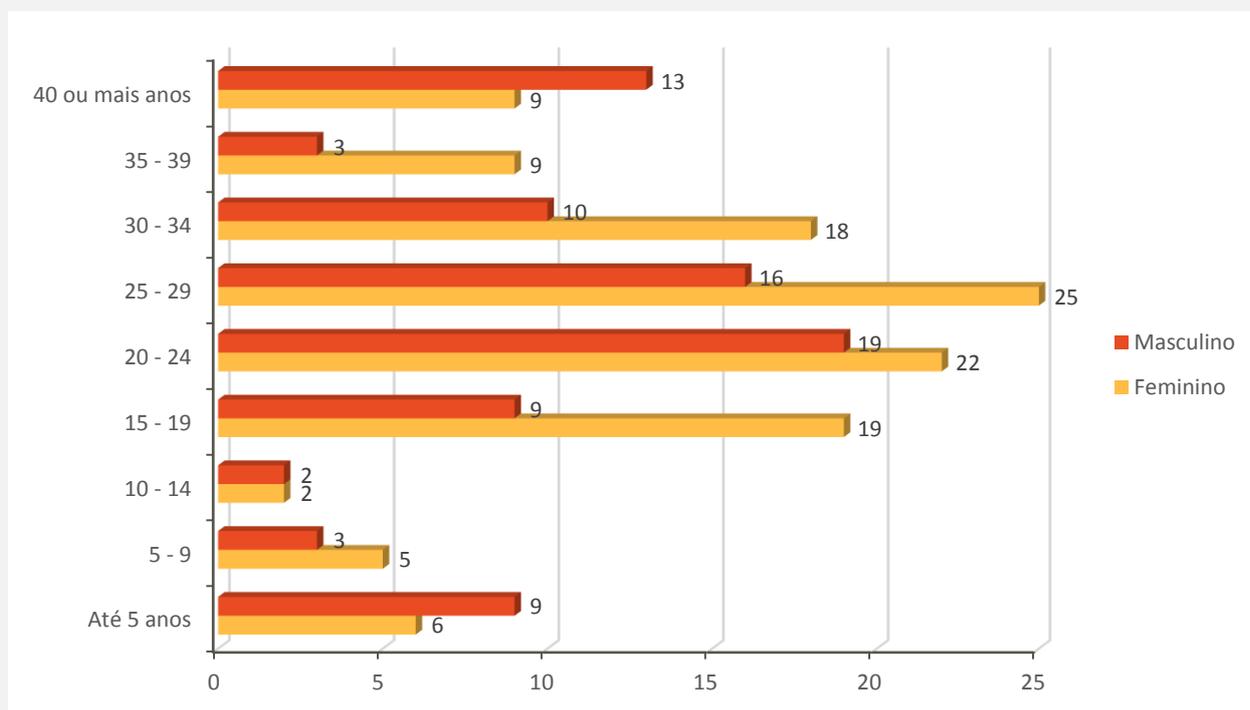


Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.3. Nível Habitacional dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos 133 trabalhadores que possuem grau académico superior, 74 são mulheres e 59 são homens.

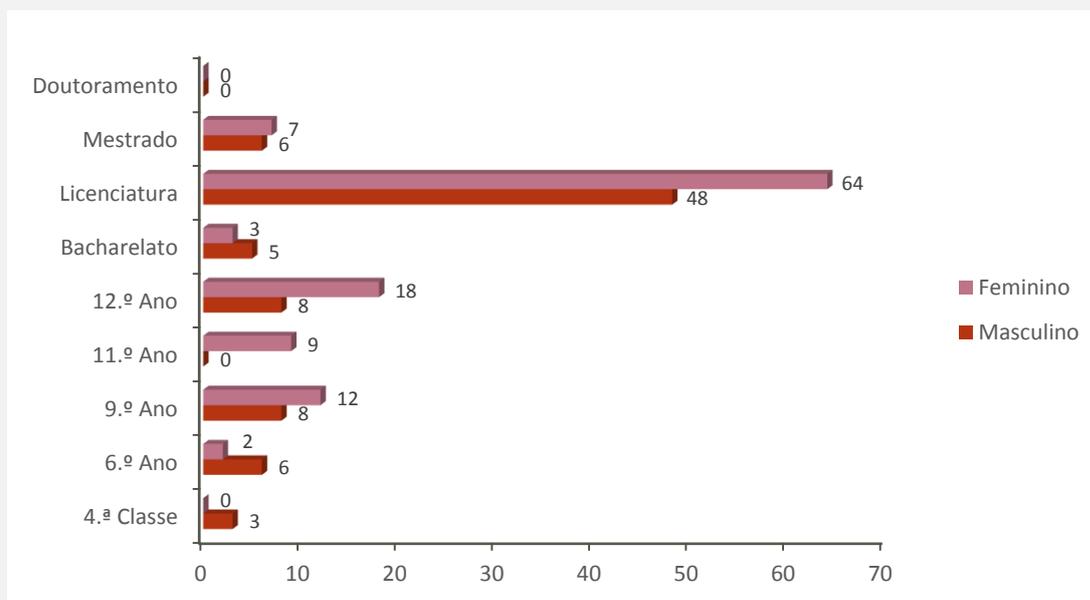


Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

De destacar que a taxa de habilitação superior é de **67%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo, no qual se incluem os trabalhadores em **mobilidade intercarreiras**. Este indicador revela uma diferença significativa face à taxa média da Administração Pública que é de 52,20% (Fonte: BOEP n.º 17 - Quadros Cap1 Administrações públicas, DGAEP).

Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade) estão 35 trabalhadores, que representam uma taxa de **18%**. Por último, a taxa de habilitações ensino básico (até ao 9.º ano de escolaridade) representa **16%**, com 31 trabalhadores.

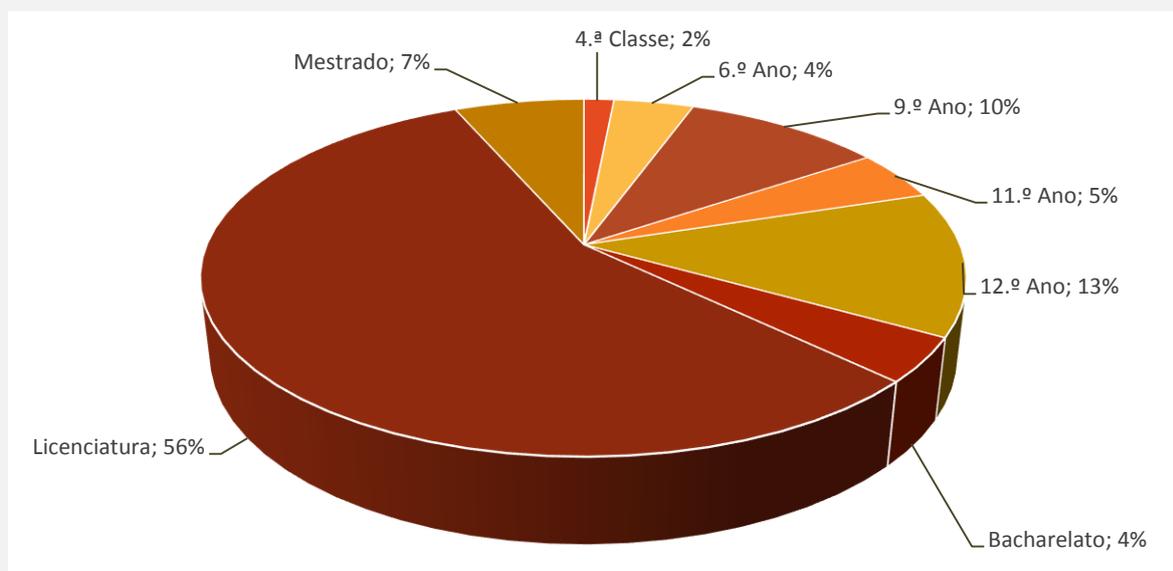


Gráfico 8: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

3.4. Movimentação de Trabalhadores

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 2017.

Na análise dos dados importa referir que as admissões no período de referência são o resultado da conjugação de novas admissões de trabalhadores, com destaque para a aposta no recrutamento externo de técnicos formados e altamente qualificados, provenientes do CEAGP.

Do lado das saídas, salientam-se as relativas a trabalhadores, a título definitivo, por reforma e aposentação, bem como o regresso de trabalhadores aos seus serviços de origem, em resultado da cessação da mobilidade no Instituto.

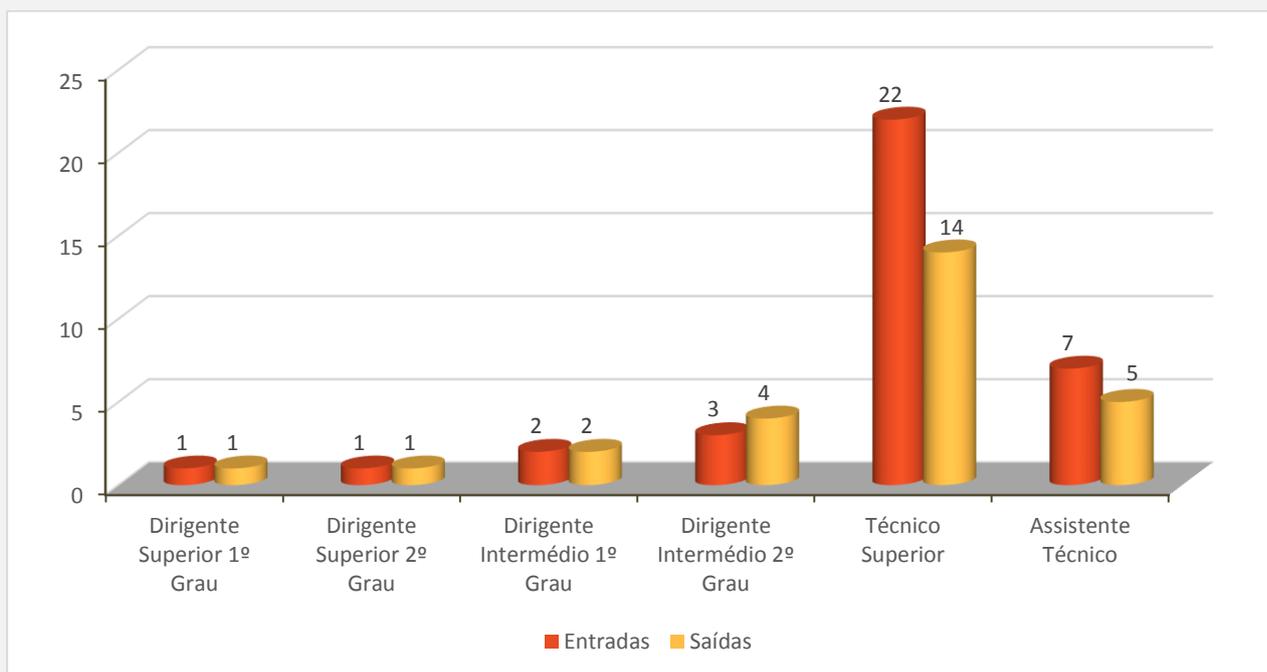


Gráfico 9: Número de trabalhadores admitidos e saídos

No ano de 2017, registou-se um total de **36 admissões**, mais 24 admissões que o ano anterior. O grupo profissional dos técnicos superiores foi aquele que registou o maior número de entradas de trabalhadores (**22**). Os motivos de admissão foram os seguintes:

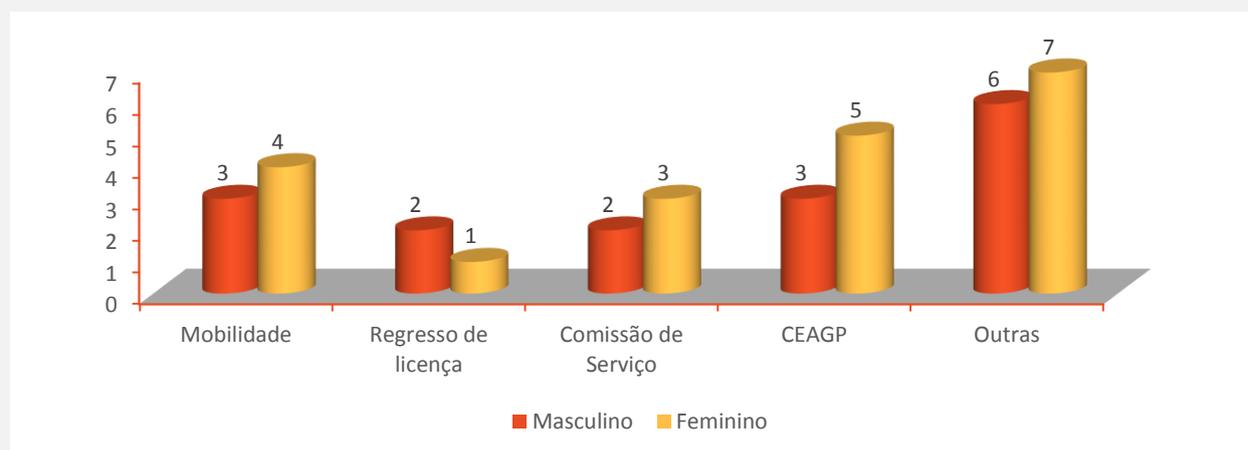


Gráfico 10: Motivos de admissão de trabalhadores

No ano de 2017, registaram-se **28 saídas** de trabalhadores do IHRU, I.P., das quais 1 por exoneração a pedido do trabalhador, 7 pela cessação da comissão de serviço, 3 por

reforma/aposentação, 2 por denúncia por parte do trabalhador, 8 por mobilidade, 1 por cedência de interesse público e as restantes relativas a “outras situações”.

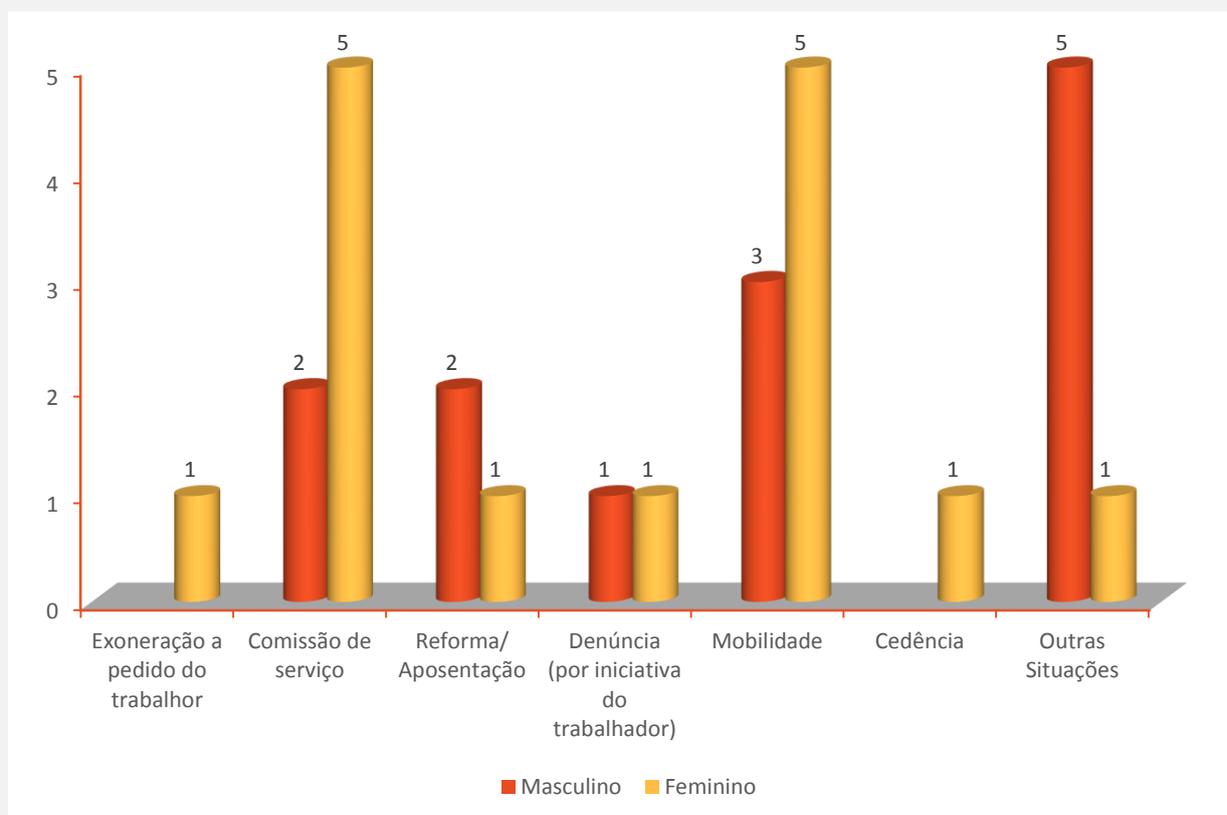


Gráfico 11: Motivos de saída de trabalhadores

No Gráfico 11, em “*outras situações*” estão incluídas as ausências de 3 trabalhadores com baixa por doença, há mais de 6 meses, 1 trabalhador em licença sem remuneração, 1 trabalhador que cessou funções como técnico superior para exercer um cargo de direção intermédia de 2º grau e 1 trabalhador que cessou funções por ter sido nomeado como Adjunto de um Gabinete de uma Câmara Municipal.

O grupo profissional que registou um maior número de saídas foi o de técnico superior com 14 saídas, seguido dos assistentes técnicos, com 5 e de 1 assistente operacional.

A taxa de cobertura, que representa a relação entre os trabalhadores admitidos e os trabalhadores que saíram do IHRU, I.P., foi de **128%**, significando que foram admitidos mais trabalhadores do que aqueles que saíram, o que representa um saldo positivo de 8 trabalhadores.

A taxa de rotação dos trabalhadores é de **32%**.

Mudança de Situação Profissional

No ano de 2017, 7 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do IHRU, I.P., não foram preenchidos, pelos motivos indicados no quadro abaixo:

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

Grupo/ Carreira/ modalidade de vinculação	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta autorização entidade competente	de da	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total Geral
Dirigente intermédio de 1º grau							0
Dirigente intermédio de 2º grau							0
Técnico superior	4						4
Assistente técnico	2						2
Assistente operacional	1						1
Informático							0
TOTAL	7	0	0	0	0	0	7

3.5. Prestação do Trabalho

Modalidade de Horário de Trabalho

No IHRU, I.P., a regra de modalidade de horário de trabalho é o horário flexível, que abrange 169 trabalhadores, o que representa 85% do efetivo global.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão inseridos 24 dirigentes e 1 técnico superior e no horário de trabalho em regime de jornada contínua estão incluídos 5 trabalhadores, dos quais 4 praticam um horário de trabalho a tempo completo (35 horas semanais) e 1 trabalhadora, com descendente com necessidades especiais, que pratica um horário de 30 horas semanais.

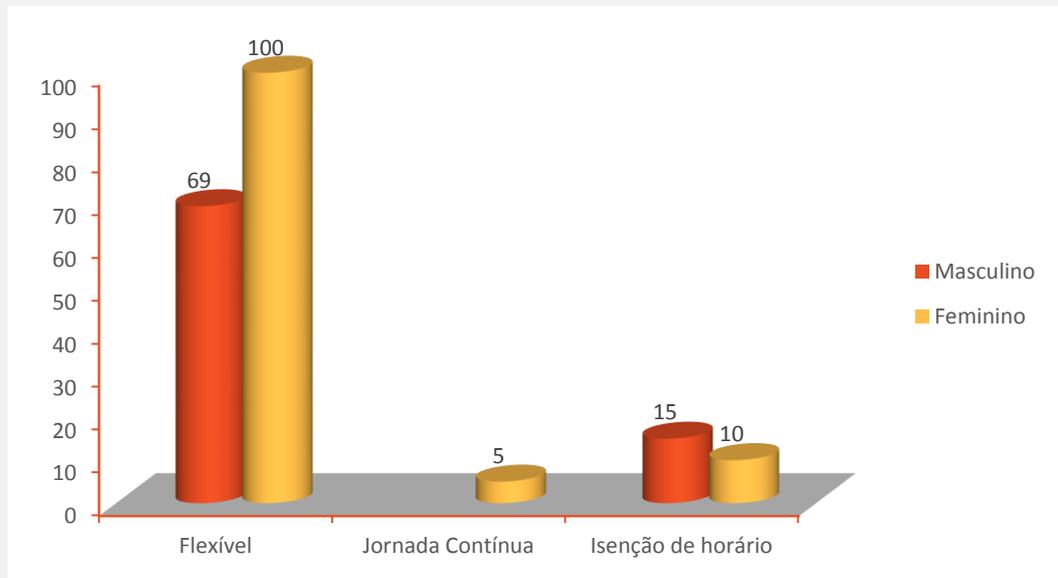


Gráfico 12: Modalidade de horário de trabalho por género

Trabalho Suplementar

Durante o ano de 2017, os trabalhadores do IHRU, I.P., efetuaram **993 horas** de trabalho suplementar, menos 349 horas que no ano anterior.

O trabalho suplementar foi realizado maioritariamente em dia normal de trabalho, com **649 horas**, seguido do prestado em dia de descanso semanal complementar, com **288 horas**. Relativamente ao trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e ao trabalho suplementar prestado em dias de feriado regista-se, respetivamente, **49 horas** e **7 horas**.

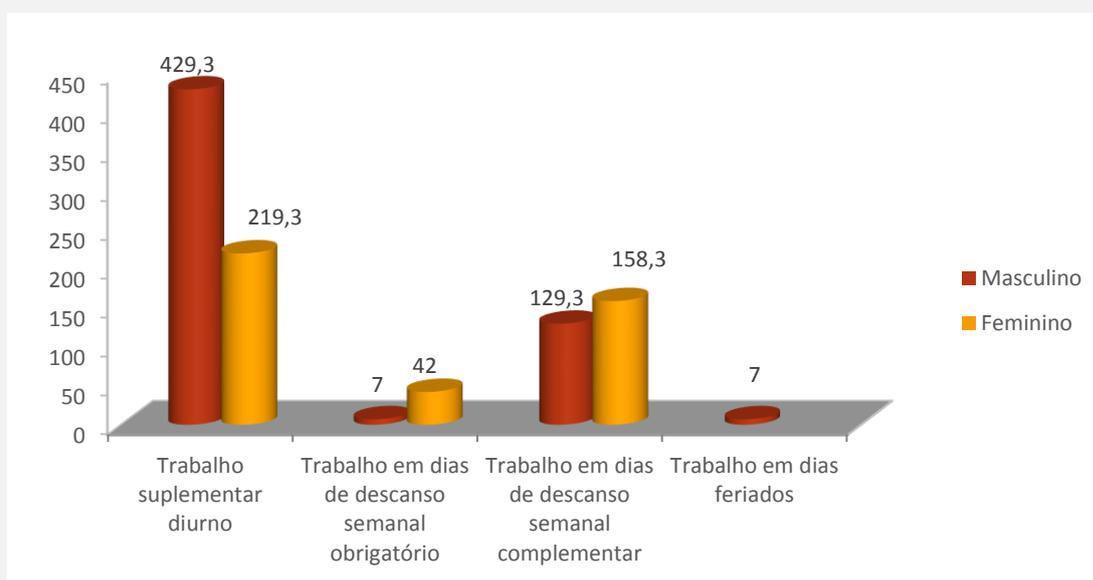


Gráfico 13: Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar, por grupo profissional, em primeiro lugar surgem os **assistentes operacionais** com **41%** do total de horas de trabalho suplementar realizado, enquanto os **técnicos superiores** se apresentam como o segundo grupo mais representativo com **31%**.

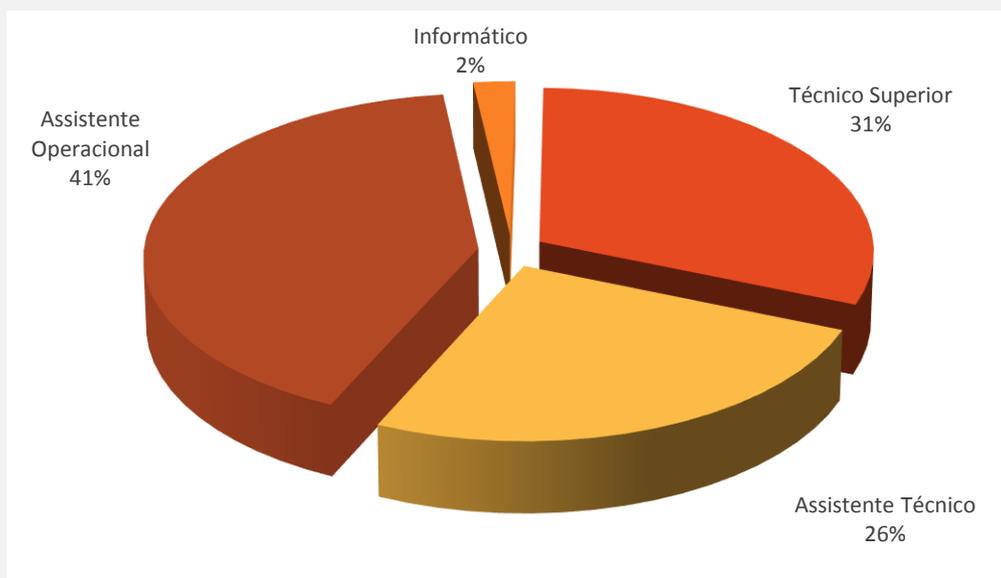


Gráfico 14: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional

3.6. Absentismo Laboral

No ano de 2017, verificou-se um total de **2996 dias de ausências dos trabalhadores**, menos **781,5 dias** que no ano anterior.

Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo diminuiu **1,65 pontos percentuais**, passando de **7,7%** em 2016 para **6,05%** em 2017. Releve-se que o valor obtido está fortemente influenciado pela existência de 2 trabalhadores em situação de ausência por doença superior a 6 meses.

As ausências, por motivo de doença, foram as principais causas de absentismo com **2332 dias**, provocado um impacto no serviço efetivo de menos 9 trabalhadores/ano.

O segundo fator de absentismo deve-se às ausências resultantes de faltas dadas por conta do período de férias, com **340 dias**.

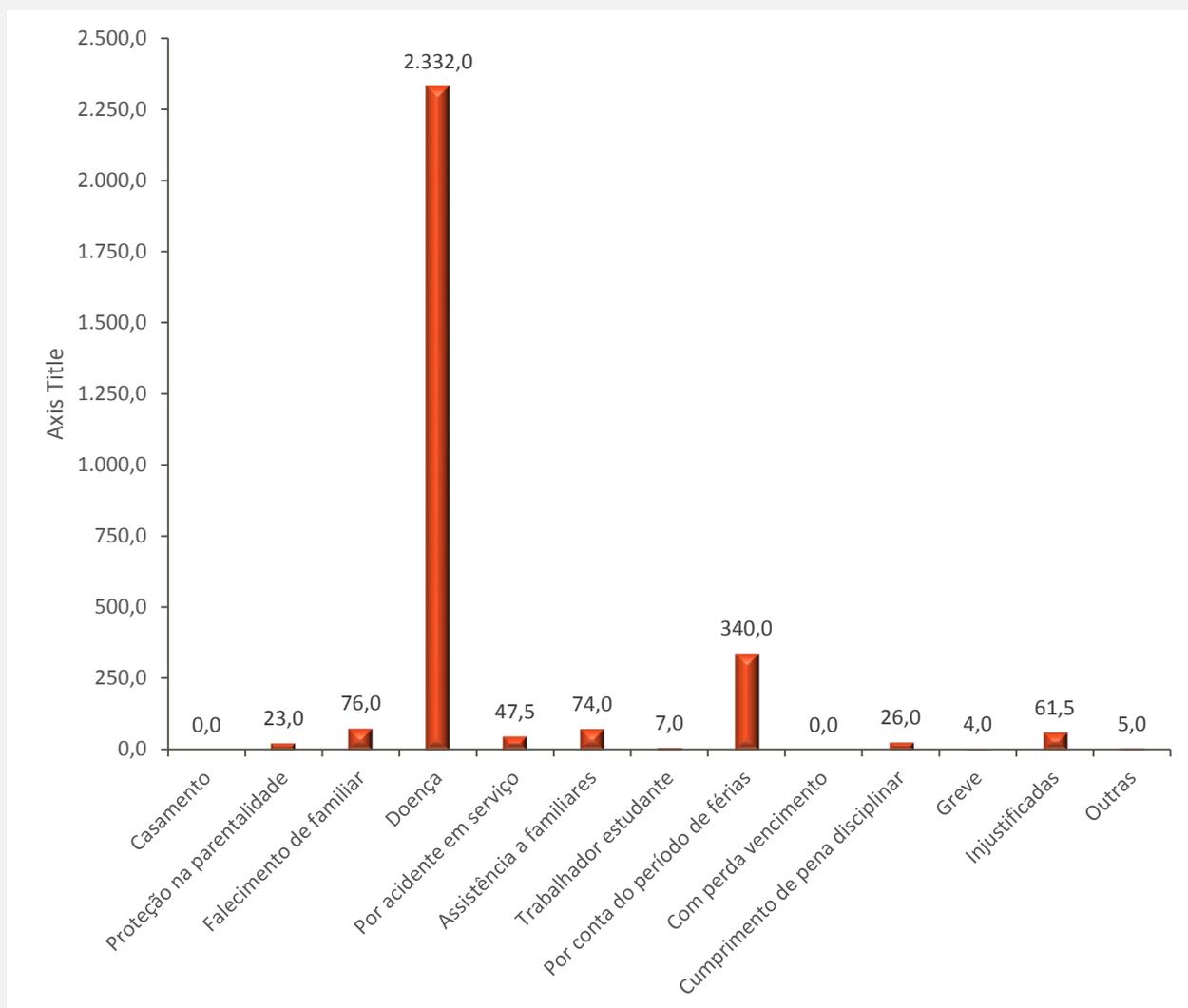


Gráfico 15: Número de ausências dos trabalhadores por motivo

No ano de 2017, a média de dias de ausência situou-se nos **15 dias por trabalhador**, enquanto que, no ano de 2016, esta média se fixou nos **19,4 dias**.

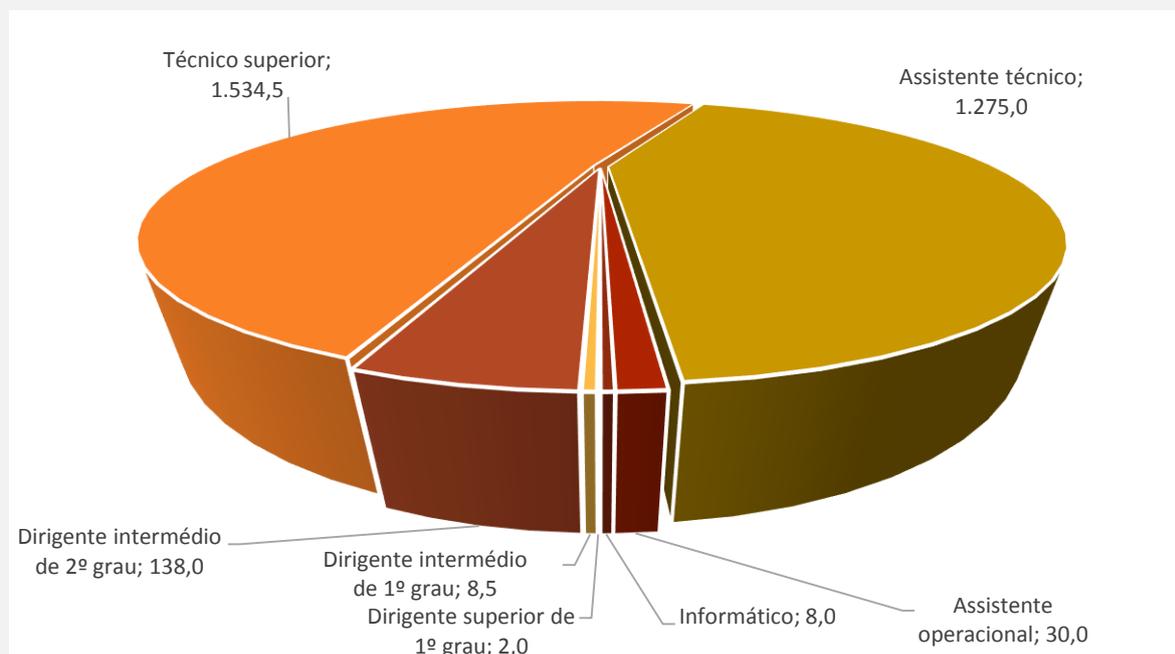


Gráfico 16: Número de ausências por grupo profissional

3.7. Remunerações e Encargos

Estrutura Remuneratória

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

Analisadas as remunerações ilíquidas brutas, verifica-se que o maior número de trabalhadores (34) se situa no escalão de remuneração "**1.501€ – 1.750€**", com **17,1%**, o que representa um decréscimo de **4,4** pontos percentuais face ao ano de 2016. A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, IP, é no valor de **754,77€** (Mulheres) e **557,00€** (Homens).

Quadro 4: Comparação da estrutura remuneratória por género

Género/Escalão remuneração	de	Masculino	Feminino	TOTAL
Até 500 €		0	0	0
501-1000 €		7	18	25
1001-1250 €		16	12	28
1251-1500 €		6	11	17
1501-1750 €		11	23	34
1751-2000 €		9	9	18
2001-2250 €		10	17	27
2251-2500 €		6	5	11
2501-2750 €		4	7	11
2751-3000 €		11	6	17
3001-3250 €		1	0	1
3251-3500 €		0	6	6
3501 -3750 €		0	0	0
3751-4000 €		0	0	0
4001-4250 €		1	0	1
4251-4500 €		0	0	0
4501-4750 €		0	0	0
4751-5000 €		0	0	0
5001-5250 €		2	0	2
5251-5500 €		0	0	0
5501-5750 €		0	0	0
5751-6000 €		0	0	0
Mais de 6000 €		0	1	1
Total		84	115	199

A remuneração máxima ilíquida do género feminino em 2017 foi de **6.469,57€** e do género masculino de **5.175,21€**.

Relativamente ao leque salarial, no género masculino o salário máximo é **9,29** vezes superior ao salário mínimo enquanto no género feminino esta diferença é de **8,57**.

Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	557,00 €	754,77 €
Máxima (€)	5.175,21 €	6.469,57 €

Encargos Remuneratórios

No ano de 2017, foram gastos **6.763.713,30€** em encargos com o pessoal, verificando-se um aumento de **140.194,72€** em comparação com o período homólogo de 2016.

A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **5.070.982,37€**, seguida da rubrica “Outros encargos com pessoal”, com **1.244.274,85€**.

De referir que na rubrica “Outros encargos com pessoal” estão também contabilizados os encargos da entidade patronal assumidos com a Caixa Geral de Aposentações (**467.194,97€**) e com a Segurança Social (**772.054,01€**).

Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores

Encargos com pessoal	2016	2017
Remuneração base *	4.917.153,28 €	5.070.982,37 €
Suplementos remuneratórios	159.718,42 €	153.134,91 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	223.952,85 €	241.321,69 €
Benefícios sociais	57.462,96 €	53.999,48 €
Outros encargos com pessoal	1.265.231,07 €	1.244.274,85 €
Total	6.623.518,58 €	6.763.713,30 €

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

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

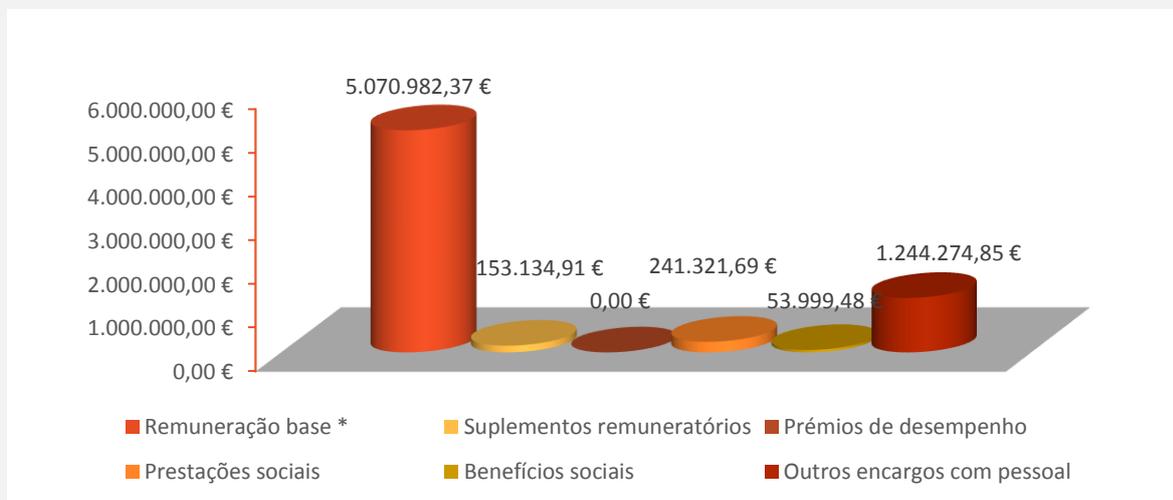


Gráfico 17: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

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 2017, de **153.134,91€**, o que representa uma diminuição de **6.583,51€** face ao encargo assumido no ano de 2016.

O suplemento remuneratório com maior expressão é o das despesas de representação com **113.739,90€**, pagas aos dirigentes superiores e intermédios.

Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

Suplementos remuneratórios	2016	2017
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	8.395,86 €	5.894,18 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	8.487,38 €	4.788,44 €
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 €

Suplementos remuneratórios	2016	2017
Risco, penosidade e insalubridade	3.416,04 €	3.452,04 €
Fixação na periferia	0,00 €	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €	0,00 €
Abono por falhas	3.109,58 €	3.517,62 €
Participação em reuniões	0,00 €	0,00 €
Ajudas de custo	19.738,89 €	20.343,17 €
Representação	110.236,21 €	113.739,90 €
Secretariado	1.399,56 €	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	4.934,90 €	0,00 €
Total	159.718,42 €	153.134,91 €

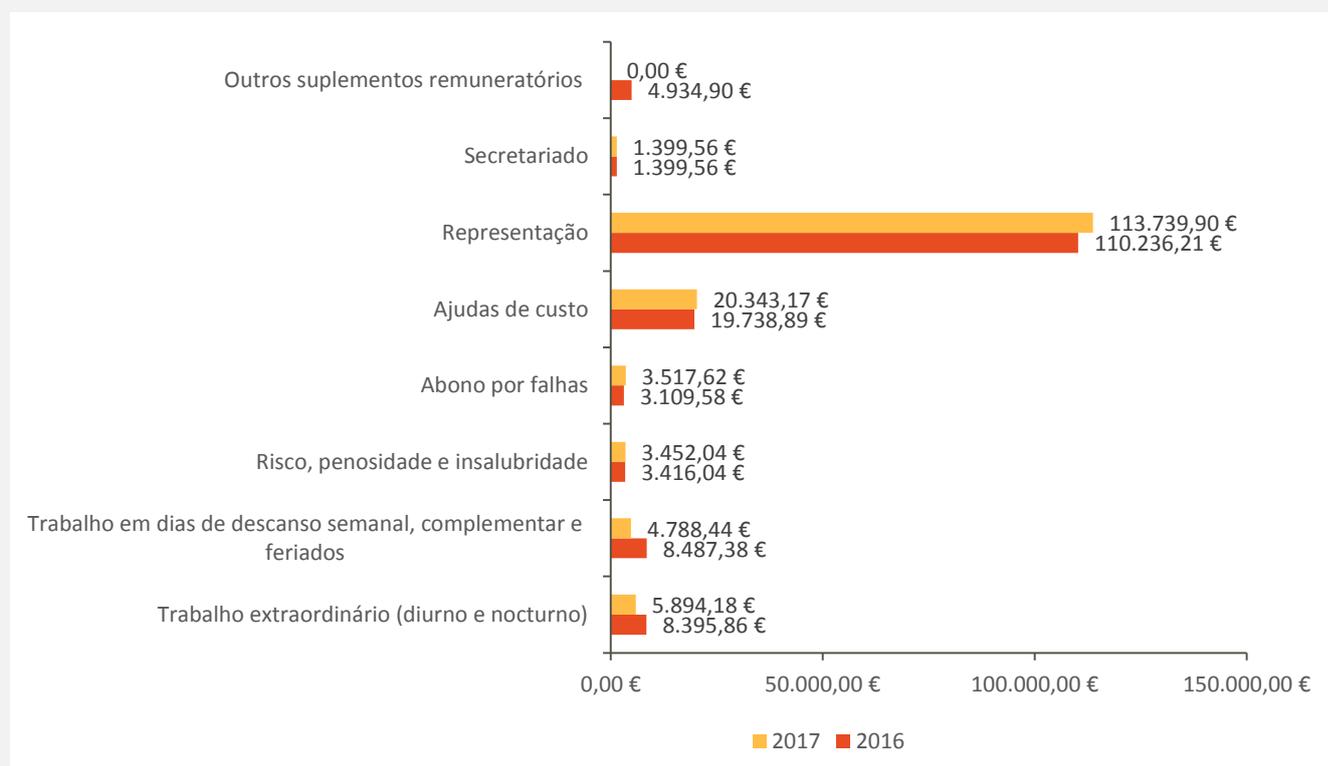


Gráfico 18: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

Encargos com Prestações Sociais

As prestações sociais registaram, no ano de 2017, um aumento, no total de **241.321,69€**, mais **17.368,84€** face ao período homólogo do ano anterior. Nos encargos assumidos com as prestações sociais destaca-se o subsídio de refeição com um valor de **188.833,55€**.

Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores

Prestações sociais	2016	2017
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	0,00 €	61,35 €
Abono de família	1.432,05 €	1.790,52 €
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	3.272,05 €	266,34 €
Subsídio de desemprego	0,00 €	0,00 €
Subsídio de refeição	174.702,84 €	188.833,55 €
Outras prestações sociais	44.545,91 €	50.369,93 €
Total	223.952,85 €	241.321,69 €

Na rubrica “Outras prestações sociais”, estão contemplados os encargos com os Contratos de Emprego-Inserção (**5.815,21€**) e as pensões (**44.554,72€**).

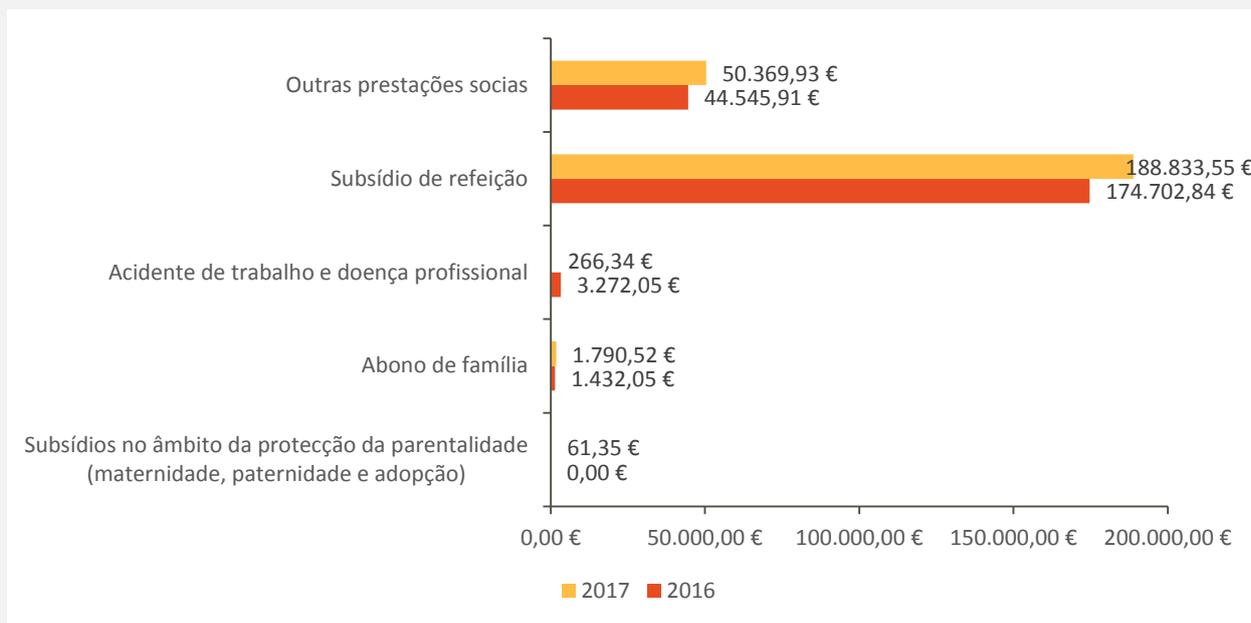


Gráfico 19: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

Encargos com Benefícios Sociais

Relativamente aos benefícios sociais concedidos aos trabalhadores do IHRU, I.P., no ano de 2017 assumiu-se um encargo de **24.085,88€**, menos **33.377,08€**, face ao ano de 2016.

Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores

Benefícios de apoio social	2016	2017
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	24.930,30€	24.085,88€
Apoio socioeconómico	729,78€	0,00€
Outros benefícios sociais	31.802,88€	29.913,60€
Total	57.462,96€	53.999,48€

3.8. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Durante o ano de 2017, ocorreram **dois** acidentes de trabalho, respeitantes a trabalhadores do género feminino, o que representou uma taxa de incidência de acidentes em serviço de **1,01%**. Destes resultaram **48 dias** de ausência ao trabalho, menos **174** dias comparativamente com o ano anterior.

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinéri					
		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	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 ano ano de referência	M												
	F	1			1			1				1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos ano ano de referência	M												
	F	1			1			1				1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M												
	F	8			8			40				40	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M												
	F												

Durante o ano de 2017, 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 **43.230,88€**, resultado da realização de **127** exames médicos efetuados aos trabalhadores do Instituto.

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

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
Total dos exames médicos efetuados:	127	3.230,88€
Exames de admissão	0	
Exames periódicos	124	3.154,56€
Exames ocasionais e complementares	3	76,32€
Exames de cessação de funções	0	
Despesas com a medicina no trabalho		3.230,88€
Visitas aos postos de trabalho	2	

3.9. Formação Profissional

No que diz respeito às ações de formação profissional, no ano de 2017, realizaram-se **55 ações**, **menos 11** comparativamente com o ano de 2016.

Das referidas 55 ações realizadas, **52 ações** de formação profissional são de **caráter externo** e apenas **3 ações** de formação profissional revestem **caráter interno**, sendo a carga horária com maior índice de formação a de duração inferior a 30 horas, com um volume de **50** ações de formação profissional.

No total das 55 ações de formação, foram abrangidos 104 trabalhadores (menos 11, face ao ano anterior), correspondendo a uma taxa de participação de 52,26%. No entanto, apesar deste decréscimo, de salientar que houve uma abrangência de mais de metade do universo dos trabalhadores do IHRU, I.P.

Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2017, registaram-se **189 participações**, mais **7** participações que no ano anterior.

Quadro 12: Número de participações em ações de formação profissional

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	84				84
Externas	99	2	4		105
Total	183	2	4	0	189

O grupo profissional de técnico superior foi aquele que apresentou um maior número de participantes nas ações de formação profissional (**67**), seguido dos assistentes técnicos com **15** participantes.

De referir que, de todos os grupos profissionais, apenas os assistentes operacionais não foram abrangidos por formação profissional, em 2017.

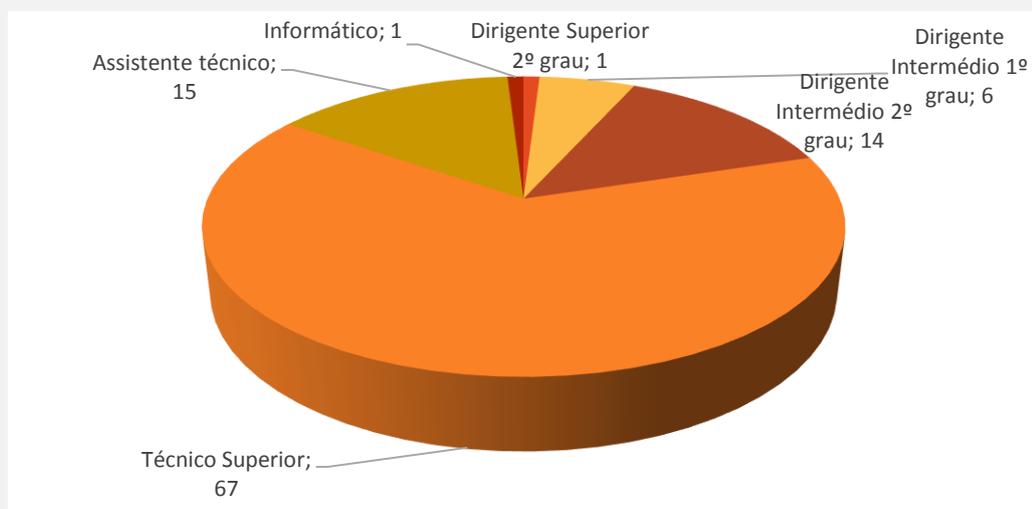


Gráfico 20: Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2017 representou um total de **2.442 horas** de formação despendidas, **menos 1207 hora**, face ao ano anterior.

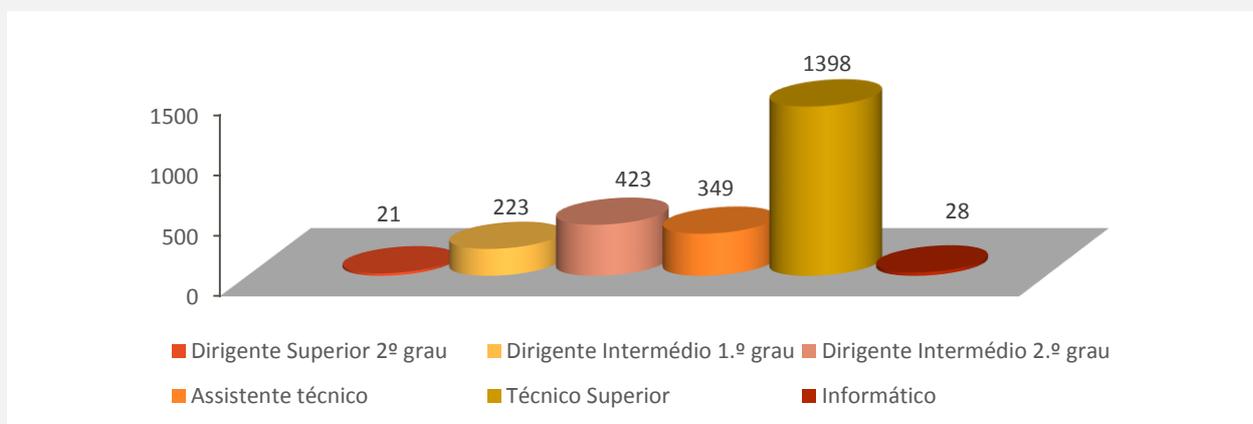


Gráfico 21: Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2017, foram de **18.541,10€**, (um valor médio de **178,28€** por trabalhador) o que representa um decréscimo de **20.266,95€**, face ao ano de 2016.

Quadro 13: Encargos anuais com formação profissional

Tipo de ação/valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	1.429,20€
Despesas com ações externas	17.111,90€
Total	18.541,10€

3.10. Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2017 existiam no IHRU, I.P., **8 trabalhadores sindicalizados**, menos 4 trabalhadores do que no ano anterior (**12**). Os trabalhadores sindicalizados representam **4,02%** do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2017, não foi instaurado qualquer processo.

4. Indicadores

Quadro 14: Indicadores-Resumo

Indicadores	Fórmula de cálculo	2014	2015	2016	2017
Nível etário (Idade Média)	Soma das idades / Total de recursos humanos	50,52	51,1	52,8	52,26
Leque etário	Trabalhador mais idoso / Trabalhador menos idoso	2,52	2,87	2,68	2,62
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Nº de R. humanos com idade > 55 anos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	29,30	38,86	38,22	38,69
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	23,08	23,8	24,73	24,50
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total Pessoal Técnico Superior}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	50,70	47,66	51,31	53,27
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de Efetivos Femininos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	60,93	58,03	58,11	57,79
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de Efetivos Femininos Dirigentes}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	6,05	6,22	6,28	5,03
Taxa de enquadramento	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de R. humanos}} \times 100$	11,16	12,9	13,08	12,06
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach + Lic.+ Mest.+ Dout.}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	63,72	64,8	66,49	66,83
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitações do 11.º ao 12.º}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	20	18,7	17,27	17,59
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	16,28	16,5	16,23	15,58
Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de R. humanos}} \times 100$	7,91	10,3	6,28	18,09
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de R. humanos}} \times 100$	17,21	21,7	7,33	14,07
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Número de dias de faltas}}{\text{Nº anual de dias trabalháveis}} \times \text{Nº total de RH} \times 100$	9,08	10,8	7,7	6,05
Taxa de rotação	$\frac{\text{Total de entradas + saídas}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	17,21	21,7	7,33	32,16
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	11,09	11,09	11,96	11,62
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/remuneração base}}{\text{Total de recursos humanos}}$	25.100,93	25.847,57	25.744,26	25.482,32
Taxa de participação formação	$\frac{\text{Total participantes na formação}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	18,60	54,4	60,21	52,26

5. Conclusão

O presente documento visa dar resposta à obrigação instituída pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro e, sobretudo, fornecer um conjunto de informação qualitativa e quantitativa dos recursos humanos do instituto, visando a tomada de decisões estratégicas sobre os mesmos.

No âmbito da realização do presente documento destacam-se as seguintes considerações, por referência à realidade reportada a 31 de dezembro de 2017:

1. A pirâmide etária do IHRU, I.P., segue a tendência da Administração Pública, em termos de envelhecimento da população de trabalhadores (50-54 anos: 44 trabalhadores e 60-64 anos: 42 trabalhadores), ainda que, em 2017, se tenha promovido o seu rejuvenescimento. Relativamente à faixa etária, o trabalhador do IHRU, I.P. mais novo tem 26 anos e o mais velho 68 anos de idade, o que representa um “fosso geracional” de 42 anos. Neste contexto, assume particular importância a gestão das aposentações / reformas dos trabalhadores nos próximos anos, importando assegurar a transição de saberes intergeracionais em futuras ações de recrutamento. Deste modo, a gestão do conhecimento organizacional constitui um fator crítico de sucesso no desenvolvimento desta política;
2. Em 2017 inverteu-se a tendência de diminuição de efetivos, através da contratação de novos trabalhadores sem vínculo e com formação inicial qualificante de nível avançado (CEAGP), contribuindo, tenuamente, para a suavização do fenómeno atrás descrito;
3. No que ao absentismo diz respeito, verifica-se uma diminuição do mesmo, em 2017, por comparação à registada em 2016, de cerca de 1%, sendo este valor fortemente influenciado pela existência de 2 trabalhadores em situação de ausência por doença, por período superior a 6 meses;
4. Em termos remuneratórios, a classe modal é a correspondente à remuneração “1.501€-1.750€”, com 17,1%, o que representa um decréscimo de 4,4 pontos percentuais face ao ano de 2016, devido a aposentações e ao salário mais baixo dos trabalhadores contratados. A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, IP, é no valor de 754,77€ (Mulheres) e 557,00€ (Homens);
5. De destacar que a taxa de habilitações literárias correspondentes ao ensino superior é de 67%, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo, nos quais se incluem, em 2017, trabalhadores em mobilidade intercarreiras, fruto da política de conciliação das necessidades do IHRU, I.P., com a aposta na qualificação dos seus trabalhadores. É de notar,

também, um elevado nível habilitacional dos trabalhadores do IHRU, por comparação à média da Administração Pública (52,20%);

6. De sinalizar, no âmbito do Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017, que a estrutura de trabalhadores do IHRU, I.P. promove a igualdade de género, sendo de destacar:
 - a) Uma dirigente superior de 1º grau;
 - b) Todos os dirigentes intermédios das unidades orgânicas de 1.º nível são do género feminino (6);
 - c) A maioria dos técnicos é do género feminino;
 - d) A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, I.P., no valor de 754,77€ (Mulheres) e 557,00€ (Homens).
7. Ainda relacionado com o ponto anterior, a regra de modalidade de horário de trabalho predominante no IHRU, I.P., é a de horário flexível, que abrange 169 trabalhadores, o que representa 85% do efetivo global podendo, para o futuro, neste âmbito, avaliar-se a adoção de horários, em determinadas funções e/ou grupos profissionais, que permitam uma maior conciliação trabalho / família (como o teletrabalho), sem prejuízo dos 5 trabalhadores que praticam já o horário de jornada contínua;
8. Por último, e pese embora se tenha verificado, comparativamente com o ano anterior, um menor orçamento para a realização de formação profissional, regista-se, ainda assim, uma taxa de participação de 52,26%, que abrangeu mais de metade do universo dos trabalhadores do IHRU, I.P., deixando-se evidenciada a aposta na qualificação e valorização dos seus trabalhadores e dirigentes e uma mais eficiente alocação e gestão dos recursos.

Em jeito de conclusão impõe-se fixar, como medida prioritária para o ano 2018 e subsequentes, uma efetiva gestão do capital humano do IHRU, I.P., em ordem a promover uma gestão das aposentações, do conhecimento e da motivação, alicerçados numa análise prospetiva das competências necessárias à prossecução das atribuições do IHRU, I.P., nomeadamente, no âmbito da implementação da nova Política de Habitação.

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

k) Avaliar e comunicar às Direções de Gestão do Norte e do Sul, consoante a respetiva área de circunscrição territorial, as situações de atraso no cumprimento por parte de promotores e outros beneficiários de financiamentos e apoio financeiro do IHRU, IP.

Direção de Administração e Recursos Humanos (DARH)

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

Compete à Direção de Administração e Recursos Humanos:

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

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

Direção Jurídica (DJ)

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

Compete à Direção Jurídica:

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

Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria (DEPA)

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

Compete à Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria:

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

Direção de Gestão do Norte (DGN)

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

Compete à Direção de Gestão do Norte:

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

- a) Gerir os programas de concessão de incentivos à habitação;
- b) Propor e promover as soluções de alienação ou de outra forma de cedência onerosa dos imóveis recebidos em dação para pagamento de dívidas;
- c) Propor, dar apoio técnico e monitorizar a concessão de participações e empréstimos, com ou sem bonificação de juros, destinados ao financiamento de ações e de programas de iniciativa pública, privada ou cooperativa, designadamente relativos à aquisição, construção e reabilitação de imóveis e à reabilitação urbana;

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

Direção de Gestão do Sul (DGS)

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

Compete à Direção de Gestão do Sul:

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

- a) Gerir os programas de concessão de incentivos à habitação;

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

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.

Gabinete de Sistemas de Informação (GSI)

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

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