

Balanço Social 2020



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social 2020

Autor/Editor

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

Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5

1099-019 Lisboa

Tel: 21 7231500

Fax: 21 7260729

E-mail: darh@ihru.pt

Conceção Técnica:

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (DRH)

Data de Edição

Março 2021

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. CARACTERIZAÇÃO DO IHRU, I.P.	6
2.1. IDENTIFICAÇÃO	6
2.2. MISSÃO	6
2.3. ATRIBUIÇÕES	6
2.4. ESTRUTURA ORGÂNICA.....	10
3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IHRU, I.P.	11
3.1. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS	11
3.2. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO	11
3.3. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES.....	15
3.4. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES	16
3.5. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES	17
3.6. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES	18
<i>Admissões e Saídas de Trabalhadores</i>	<i>18</i>
<i>Ocupação de postos de trabalho</i>	<i>20</i>
<i>Mudança de Situação Profissional</i>	<i>20</i>
3.7. PRESTAÇÃO DO TRABALHO.....	21
<i>Modalidade de Horário de Trabalho</i>	<i>21</i>
<i>Trabalho Suplementar</i>	<i>21</i>
3.8. ABSENTISMO LABORAL	22
3.9. ENCARGOS COM PESSOAL.....	23
<i>Estrutura Remuneratória</i>	<i>23</i>
<i>Encargos Remuneratórios.....</i>	<i>25</i>
<i>Encargos com Suplementos Remuneratórios</i>	<i>26</i>
<i>Encargos com Prestações Sociais.....</i>	<i>27</i>
<i>Encargos com Benefícios Sociais.....</i>	<i>28</i>
3.10. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	29
<i>Acidentes de trabalho.....</i>	<i>29</i>
<i>Medicina no trabalho</i>	<i>29</i>
3.11. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	30
3.12. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	32
4. INDICADORES	33
5. CONCLUSÃO.....	34
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: N.º de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género	12
Quadro 2: Comparação do n.º de trabalhadores efetivos com o ano anterior	14
Quadro 3: N.º dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano	20
Quadro 4: N.º das mudanças de situação profissional registadas durante o ano	21
Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género	25
Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores entre 2019 e 2020	25
Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores entre 2019 e 2020	27
Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores entre 2019 e 2020	28
Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores	29
Quadro 10: N.º de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género	29
Quadro 11: N.º e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano	30
Quadro 12: N.º de participações em ações de formação profissional	30
Quadro 13: Encargos anuais com formação profissional	31
Quadro 14: Indicadores-Resumo	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2010 – 2020	11
Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional	13
Gráfico 3: Taxa de prestadores de serviço por género	13
Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica	14
Gráfico 5: N.º de trabalhadores portadores de deficiência	15
Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género	16
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género	17
Gráfico 8: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género	17
Gráfico 9: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional	18
Gráfico 10: N.º de trabalhadores admitidos e saídos	18
Gráfico 11: Motivos de admissão de trabalhadores	19
Gráfico 12: Motivos de saída de trabalhadores	19
Gráfico 13: Modalidade de horário de trabalho por género	21
Gráfico 14: N.º de horas de trabalho suplementar	22
Gráfico 15: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional	22
Gráfico 16: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo	23
Gráfico 17: N.º de ausências por grupo profissional	23
Gráfico 18: Comparação da estrutura remuneratória por género	24
Gráfico 19: Encargos remuneratórios com os trabalhadores	26
Gráfico 20: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores	27
Gráfico 21: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2019 e 2020	28
Gráfico 22: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional	31
Gráfico 23: N.º de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional	31

1. Introdução

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

Este relatório foi elaborado com base nos dados referentes aos trabalhadores em efetividade de funções no IHRU I.P., a 31 de dezembro de 2020, cumprindo o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração do balanço social na Administração Pública, e em conformidade com as orientações emanadas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), as quais se encontram refletidas nos quadros anexos ao mesmo.

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

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

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

2. Caracterização do IHRU, I.P.

2.1. Identificação

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

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

A Lei Orgânica do IHRU, I.P., foi aprovada através do Decreto-Lei n.º 175/2012, de 2 de agosto, alterada pelos Decreto-Lei n.º 102/2015, de 5 de junho, Decreto-Lei n.º 81/2020, de 2 de outubro e Lei n.º 12/2021, de 10 de março.

A Portaria n.º 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:

1. Preparar planos ou outros documentos de natureza estratégica relativos à política nacional de habitação, em especial, o Programa Nacional de Habitação (PNH), bem

como os planos anuais e plurianuais de investimentos no setor da habitação e da reabilitação urbana;

2. Apoiar o Governo na definição e avaliação da execução da política nacional de habitação e dos programas nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana e na monitorização do PNH, através da elaboração do Relatório Anual da Habitação;
3. Elaborar ou apoiar a elaboração de projetos legislativos e regulamentares nos domínios da habitação, da reabilitação urbana, do arrendamento e da gestão do património habitacional;
4. Dinamizar e participar em ações, a nível nacional e internacional, de análise e de avaliação de intervenções nos domínios da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana;
5. Desenvolver ou conceder apoio técnico e financeiro à promoção de ações de divulgação, de formação, de investigação e de apoio técnico nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana, incluindo a realização de congressos, exposições e publicações;
6. Gerir o Portal da Habitação, facultando o acesso público a informação, e desenvolver, atualizar e gerir sistemas de informação, bancos de dados e arquivos documentais, nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;
7. Elaborar, apoiar, acompanhar ou divulgar estudos estatísticos, técnicos e de investigação destinados a manter atualizado o conhecimento e a propor medidas nos domínios da habitação, do arrendamento, da reabilitação urbana e da gestão do património habitacional;
8. Gerir programas específicos que lhe sejam cometidos, nomeadamente nos domínios do apoio à habitação, ao arrendamento urbano, à gestão habitacional e à reabilitação urbana;
9. Coordenar e preparar as medidas de política financeira do setor e contribuir para o financiamento de programas habitacionais de interesse social, bem como de programas de apoio à reabilitação urbana, através da concessão de participações, empréstimos e bonificação de juros;

10. Atribuir subsídios e outras formas de apoio e incentivos nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;
11. Conceder 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;
12. Gerir a concessão pelo Estado de participações e de bonificações de juros de empréstimos, e, quando necessário, prestar garantias, em relação a operações de financiamento de habitação de interesse social e de reabilitação urbana;
13. Contrair empréstimos, internos ou externos, em moeda nacional ou estrangeira, emitir obrigações e realizar outras operações, no domínio dos mercados monetário e financeiro, diretamente relacionadas com a sua atividade;
14. Celebrar acordos de colaboração e contratos-programa nos domínios da habitação e da reabilitação urbanas;
15. Participar em sociedades, fundos de investimento imobiliário, consórcios, parcerias públicas e público-privadas e outras formas de associação, bem como assegurar a gestão financeira de fundos, que prossigam fins na sua área de atribuições, designadamente relativos à habitação, ao arrendamento habitacional e à reabilitação urbana;
16. Acompanhar a execução dos projetos habitacionais e de reabilitação urbana por ele financiados ou subsidiados e proceder à certificação legal de projetos e habitações de interesse social, designadamente promovidas em regime de custos controlados;
17. Intervir no mercado de solos, como instrumento da política do Governo com vista à regulação da oferta de terrenos urbanizados para a construção de habitação de interesse social;
18. Gerir, conservar e alienar o parque habitacional, equipamentos e solos que constituem o seu património, no cumprimento da política definida para a habitação de interesse social e na perspetiva da sua conservação e autossustentabilidade;
19. Ceder a propriedade ou direitos reais menores sobre os prédios e frações autónomas que integram o seu património imobiliário e atribuí-los em arrendamento ou por outra forma legalmente aplicável;

20. Adquirir, lotear e urbanizar terrenos para promoção de empreendimentos habitacionais de interesse social ou proceder à respetiva transmissão, nomeadamente em propriedade plena ou em direito de superfície;
21. Adquirir quaisquer imóveis no âmbito e para efeito de regularização de dívidas de que seja credor e proceder à respetiva alienação ou a outra forma onerosa de cedência;
22. Adquirir direitos, arrendar e promover a construção e a reabilitação de imóveis destinados a habitação de interesse social ou para instalação de equipamentos complementares de utilização coletiva;
23. Gerir imóveis de outras entidades, em representação das mesmas, mediante contrapartida;
24. Conceder apoio técnico a autarquias locais e a outras instituições nos domínios da gestão e conservação do parque habitacional e da reabilitação e requalificação urbana, incentivando a reabilitação dos centros urbanos numa perspetiva da sua revitalização social e económica;
25. Gerir o Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana (OHARU), assegurando a prossecução das competências estabelecidas para o mesmo na Lei n.º 10/2019, de 7 de fevereiro, e na LBH;
26. Promover o inventário do património do Estado com aptidão para uso habitacional, em cumprimento do disposto na LBH;
27. Acompanhar e fiscalizar o cumprimento da legislação aplicável ao arrendamento habitacional, sem prejuízo das competências próprias, em função das matérias, dos órgãos das regiões autónomas e das autarquias locais e de outras entidades públicas;
28. Reportar à entidade pública materialmente competente para agir as situações irregulares ou ilegais que sejam detetadas no exercício das competências referidas na alínea anterior.

2.4. Estrutura orgânica

A estrutura orgânica do IHRU, I.P., aprovada pela Portaria n.º 208/2015, de 15 de julho, e alterada pela deliberação n.º 316/2020, de 03 de março, divide-se em seis unidades orgânicas de primeiro nível e três de segundo nível, que dependem hierarquicamente do Conselho Diretivo e ainda de treze 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).

Organograma do IHRU

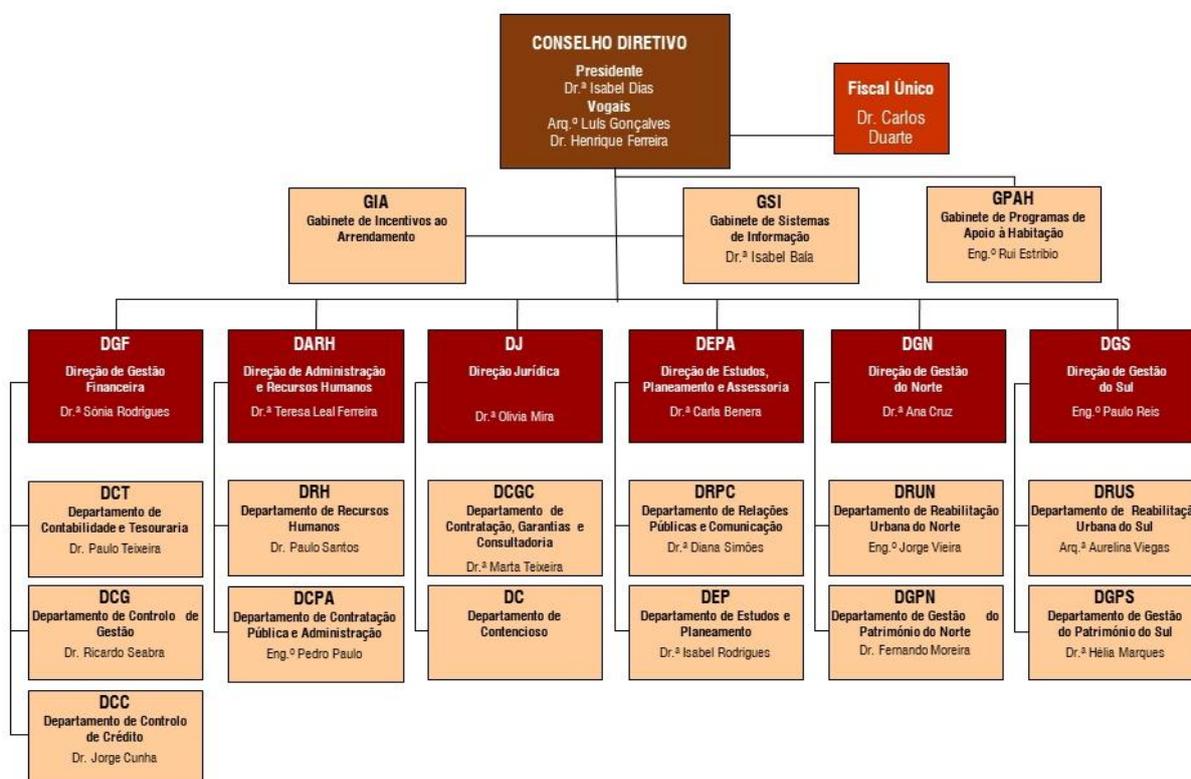


Figura 1: Organograma do IHRU, I.P. em 31/12/2020

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

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

3.1. Evolução dos efetivos

Em 31 de dezembro de 2020, o IHRU, I.P., contava com **181** trabalhadores efetivos. Comparativamente com o ano anterior, verificou-se uma diminuição de **7** trabalhadores.

Numa análise à evolução, nos últimos 10 anos, verifica-se que o número de trabalhadores tem vindo a diminuir de forma continuada, salvo em 2017, ano em que, pela primeira vez, desde 2010, se verificou um aumento de 4% face ao ano anterior, devido à aposta no recrutamento externo, nomeadamente de diplomados pelo CEAGP (Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública). No entanto, em 2020, verificou-se novamente um decréscimo do número de efetivos de **4%**, essencialmente devido a aposentação e reformas e /ou saídas em regime de mobilidade.

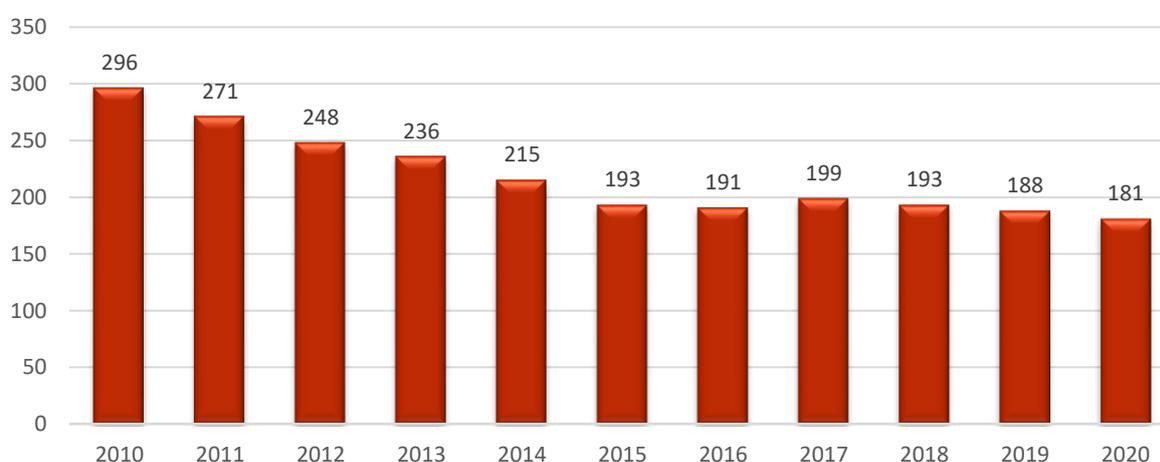


Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2010 – 2020

3.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género

A 31 de dezembro de 2020 encontravam-se providos **22** cargos dirigentes, sendo **3** de direção superior de 1.º e de 2.º graus, **6** de direção intermédia de 1.º grau e **13** de direção intermédia de 2.º grau. Tendo em conta o número total de trabalhadores do Instituto, àquela data, esta

ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de cerca de **12,15%**.

Os demais trabalhadores do IHRU, I.P. pertencem, predominantemente, às carreiras de técnico superior, com **100** efetivos, correspondente a **55,25%** e de assistente técnico, com um total de **51** elementos, representando cerca de **28,18%** do total de efetivos. Os trabalhadores das restantes carreiras – carreiras de informática e de assistente operacional - são em número substancialmente inferior, totalizando **4,42%** dos trabalhadores.

Cargo/Carreira/Modalidade de vinculação	Cargo Político/Mandato		CT Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente superior de 2.º grau	2	0	0	0	0	0	2	0	2
Dirigente intermédio de 1.º grau	0	0	0	0	0	6	0	6	6
Dirigente intermédio de 2.º grau	0	0	0	0	9	4	9	4	13
Técnico superior	0	0	40	60	0	0	40	60	100
Assistente técnico	0	0	16	35	0	0	16	35	51
Assistente operacional	0	0	4	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	2	2	0	0	2	2	4
TOTAL	2	1	62	97	9	10	73	108	181

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

Importa referir que, no universo dos 181 trabalhadores, não estão incluídos aqueles que, à data de 31 de dezembro de 2020, registam ausências ao serviço, por um período superior a seis meses, num total de **4**.

Do total dos trabalhadores efetivos, **73** são do género masculino e **108** do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **40,33%** e feminina de **59,67%**.

De realçar a representatividade do género feminino nos cargos de direção, nomeadamente nos cargos de direção superior de 1º grau e de direção intermédia de 1º grau, contrariando a

tendência da Administração Pública, no que respeita ao género VS ocupação e cargos de 1º grau.

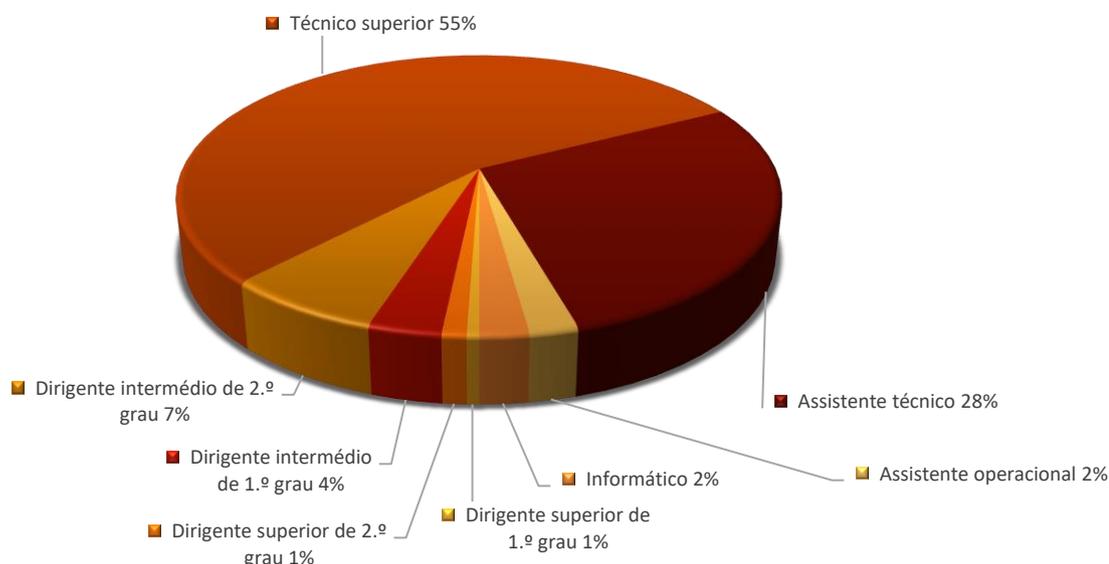


Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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

Dos 6 prestadores, **5** são do género feminino e **1** do género masculino.

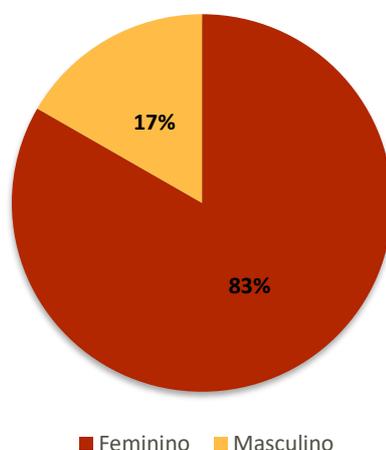


Gráfico 3: Taxa de prestadores de serviço por género

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

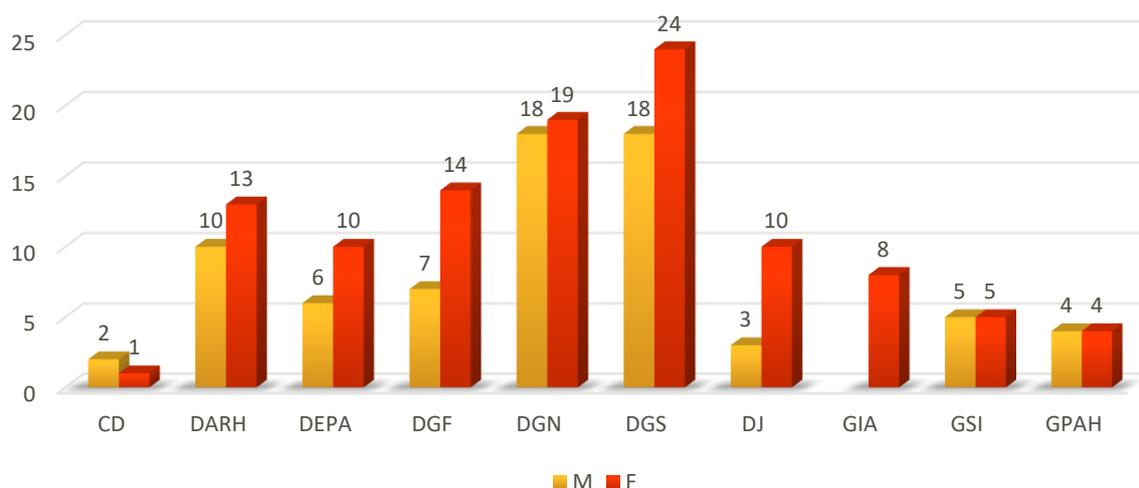


Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Relativamente ao ano anterior, em termos gerais, não se verificou, em 2020, nenhuma alteração ao número de dirigentes superiores e intermédios de 1.º grau, bem como nos informáticos e nos assistentes operacionais, contrariamente aos dirigentes intermédios de 2.º grau, aos técnicos superiores e aos assistentes técnicos, onde se registou um decréscimo do número de efetivos, de 2, 4 e 1 trabalhadores, respetivamente, conforme se pode verificar no quadro nº 2.

Grupo/Carreira/ N.º de efetivos	2019		Total	2020		Total
	M	F		M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	0	1	1	0	1	1
Dirigente superior de 2.º grau	2	0	2	2	0	2
Dirigente intermédio de 1.º grau	0	6	6	0	6	6
Dirigente intermédio de 2.º grau	11	4	15	9	4	13
Técnico superior	39	65	104	40	60	100
Assistente técnico	16	36	52	16	35	51
Assistente operacional	4	0	4	4	0	4
Informático	2	2	4	2	2	4
TOTAL	74	114	188	73	108	181

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

Do total dos 181 trabalhadores, **9** são portadores de deficiência, mantendo-se o valor total relativamente ao ano de 2019, contudo, houve um decréscimo no género masculino (-1) e um aumento no feminino (+1), o que representa uma taxa de empregabilidade de trabalhadores com deficiência de, aproximadamente **5%**.

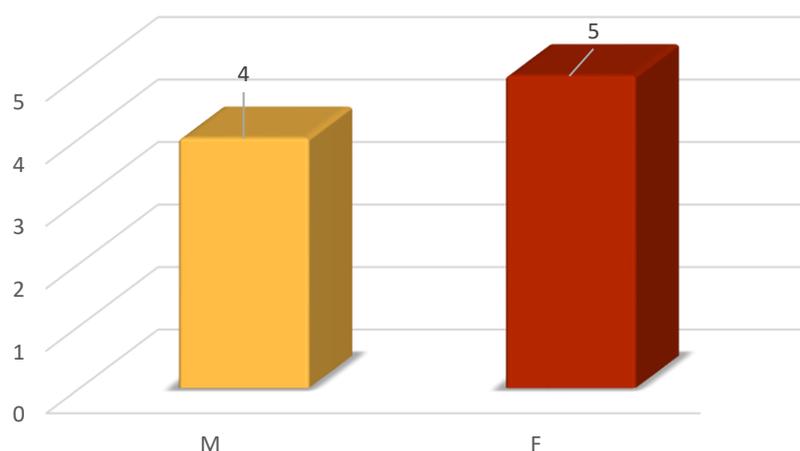


Gráfico 5: N.º de trabalhadores portadores de deficiência

No que concerne à nacionalidade, em 2020, no IHRU, I.P., todos os trabalhadores eram de nacionalidade portuguesa, não havendo nenhum trabalhador de nacionalidade estrangeira.

3.3. Estrutura Etária dos Trabalhadores

A estrutura etária dos trabalhadores do IHRU, I.P. situa-se, em 2020, no intervalo compreendido entre os **25 e os 69 anos** de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem **29** anos e o mais velho **68** anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários permite verificar que as faixas etárias com mais trabalhadores situam-se no escalão **55-59** anos, com **44** trabalhadores e no **50-54** anos, com **37** trabalhadores.

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário, verificou-se que a idade média dos trabalhadores é de **54 anos** no género feminino e **53 anos** no género masculino.

No ano de 2020, a taxa de emprego jovem (<25) situou-se nos **0%**, o que espelha a realidade da Administração Pública, importando, para efeitos de gestão das aposentações/reformas a ocorrer nos próximos anos, acautelar esta realidade, assim como a transição de saberes inter-

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

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

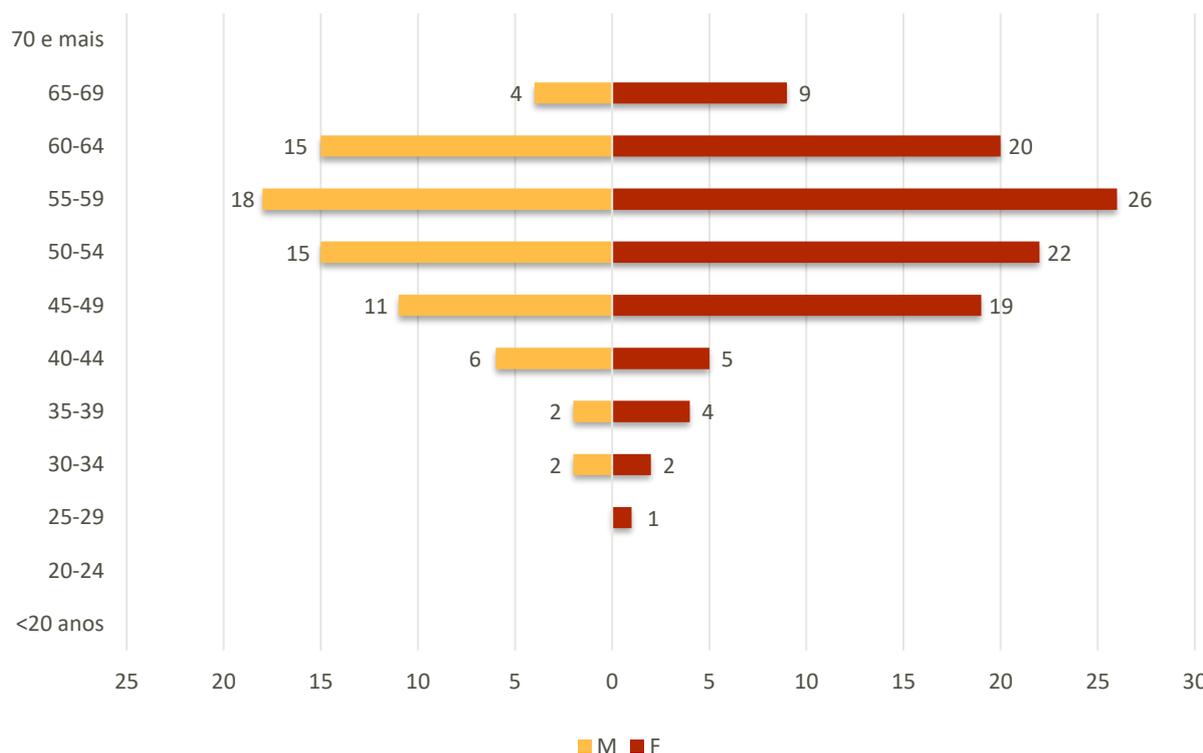


Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2020, situou-se nos **44,75%**, correspondendo a um total de **81** trabalhadores.

3.4. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores

Em 2020, a antiguidade média dos trabalhadores do IHRU, I.P., foi de **25 anos**. Em termos globais, os escalões de antiguidade dos **30-34** e dos **25-29** anos são aqueles que concentram o maior número de trabalhadores, com 48 e 34, respetivamente. Pelo contrário, o escalão de antiguidade **10-14** é o que tem menor número de trabalhadores, no total de 5.

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

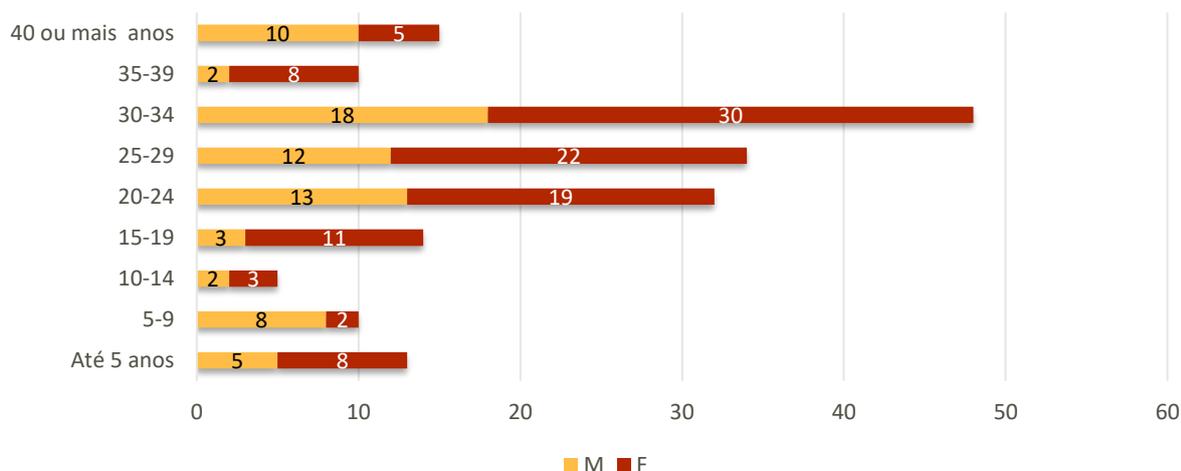


Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.5. Nível Habitacional dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitação literária e género, dos **126** trabalhadores que possuem grau académico superior, **73** são mulheres e **53** são homens.

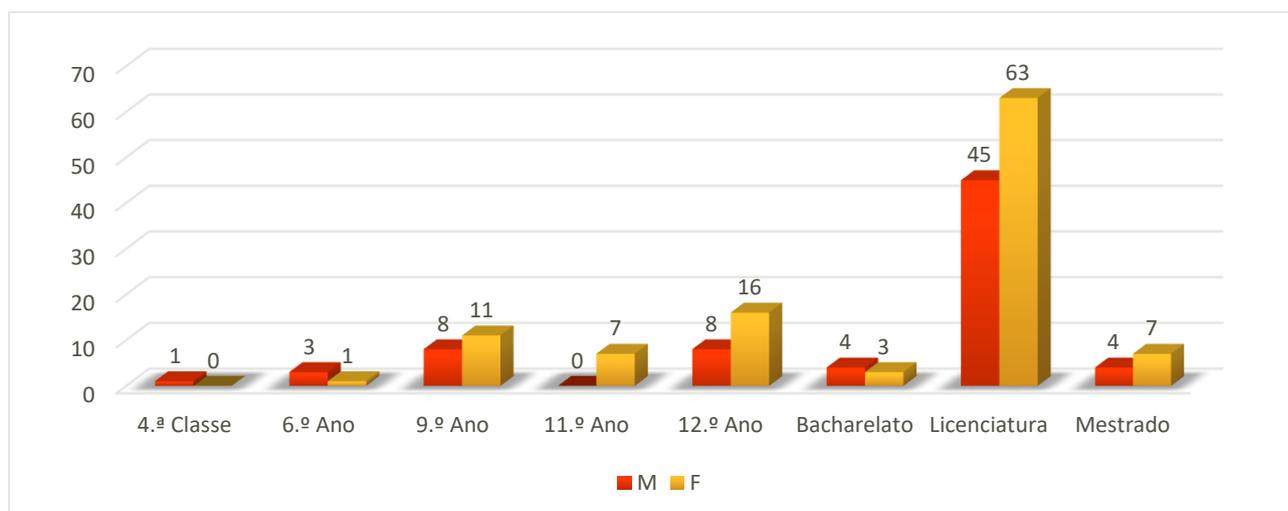


Gráfico 8: Distribuição dos trabalhadores por nível habitacional e género

De destacar que a taxa de habilitação superior é de **69,61%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Este indicador revela uma diferença significativa, face à taxa média da Administração Pública que é de 53,7% (Fonte: BOEP n.º 20, de junho de 2020 – Quadro 2.2.1 Cap1 Administrações públicas, DGAEP).

Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade) estão **31** trabalhadores, que representam uma taxa de **17,13%**. Por último, a taxa de habilitações do ensino básico (até ao 9.º ano de escolaridade) representa **13,26%**, com **24** trabalhadores.

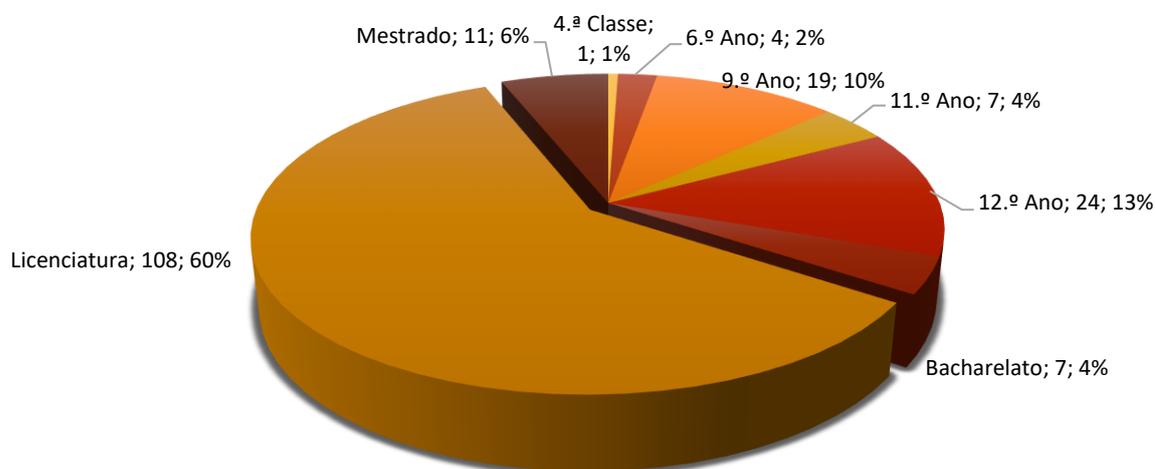


Gráfico 9: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

3.6. Movimentação de Trabalhadores

Admissões e Saídas de Trabalhadores

Os dados que se seguem dizem respeito à admissão e saída de trabalhadores do IHRU, I.P., durante o ano de 2020.

Na análise dos dados, no período de referência, verificou-se um elevado volume de entradas e saídas de trabalhadores (45, no total), resultando, assim, numa taxa de rotação de **24,86%**, o que representa um aumento, comparativamente com o ano de 2019, onde a taxa de rotação se situou nos 21,81%.



Gráfico 10: N.º de trabalhadores admitidos e saídos

Relativamente às admissões, no ano de 2020, registou-se um total de **19 entradas**, mais 1 que no ano anterior, sendo o grupo profissional dos técnicos superiores aquele que registou o

maior número de trabalhadores (**11**). O recrutamento por mobilidade constituiu o modo de ingresso do maior número de admissões.

Os motivos de admissão foram os que se seguem:

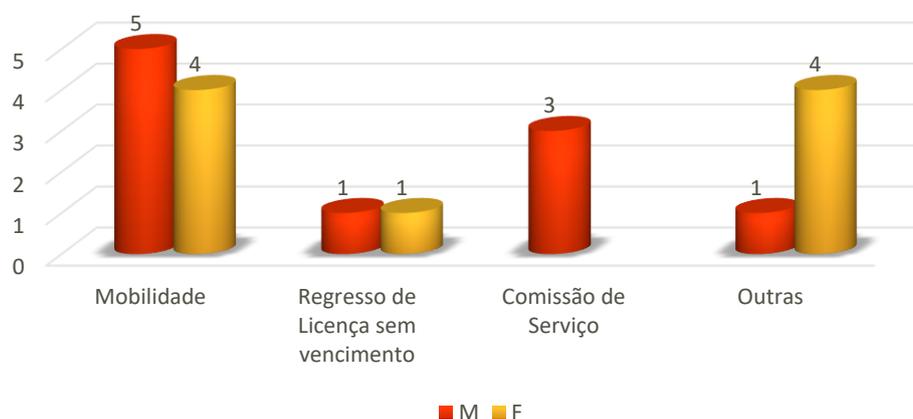


Gráfico 11: Motivos de admissão de trabalhadores

Relativamente às saídas, registaram-se **26 saídas** de trabalhadores do IHRU, I.P., **mais 3** que em 2019, sendo a reforma/aposentação e a mobilidade as causas que justificam o maior número, assim como por “outras situações”, onde se incluem, entre outros, trabalhadores ausentes, há mais de 6 meses.

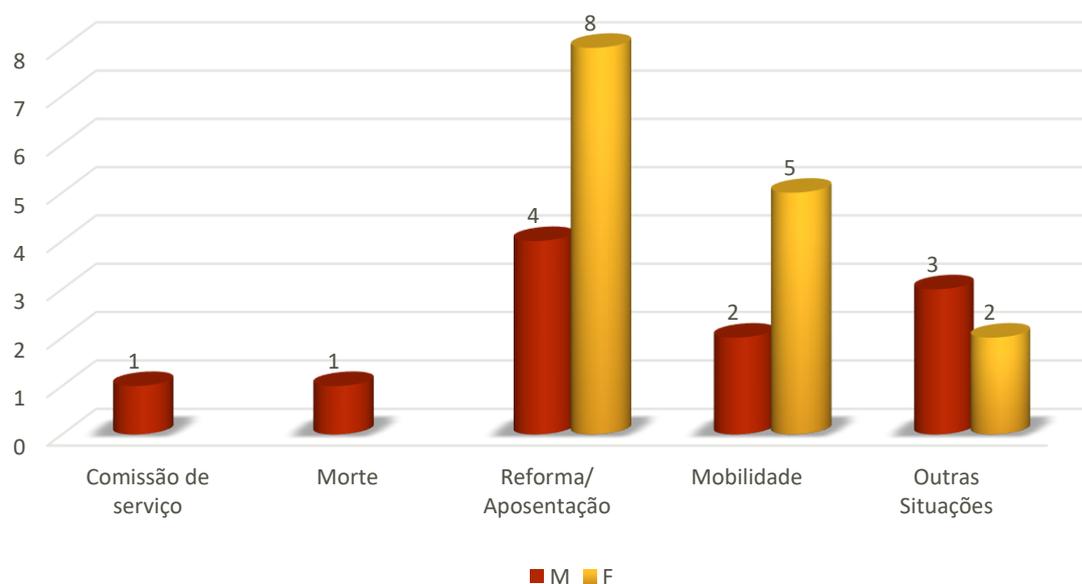


Gráfico 12: Motivos de saída de trabalhadores

O grupo profissional que registou o maior número de saídas foi o dos técnicos superiores, com **15 saídas**, seguido dos assistentes técnicos, 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 **73,08%**, o que significa que foram admitidos menos trabalhadores do que aqueles que saíram, representando um saldo negativo de **7** trabalhadores.

Ocupação de postos de trabalho

No ano de 2020, verificou-se um aumento de **46** postos de trabalho não ocupados, relativamente ao ano anterior. Este aumento deveu-se ao facto de ter sido aprovado um acréscimo significativo de efetivos no mapa de pessoal. Dos **105** postos de trabalho que ficaram por preencher, **60** deveram-se ao facto de não ter sido aberto o procedimento e **45** deveram-se ao facto de haver procedimentos concursais em desenvolvimento.

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

Grupo/ Carreira/ Dificuldades de Recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total Geral
Dirigente Superior de 1º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente Superior de 2º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 2º grau	4	-	-	-	-	4
Técnico superior	40	-	-	-	30	70
Assistente técnico	7	-	-	-	15	22
Assistente operacional	5	-	-	-	-	5
Informático	4	-	-	-	-	4
TOTAL	60	-	-	-	45	105

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

Mudança de Situação Profissional

Relativamente às mudanças de situação profissional, verificou-se **5** consolidações da mobilidade.

Grupo/ Carreira/ Tipo de Mudança	Alterações obrigatória de posicionamento remuneratório	Procedimento Concursal	Consolidação da mobilidade	Total
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	-	-
Técnico superior	-	-	4	4
Assistente técnico	-	-	-	-
Assistente operacional	-	-	-	-

Informático	-	-	-	-
TOTAL	-	-	4	4

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

3.7. Prestação do Trabalho

Modalidade de Horário de Trabalho

No IHRU, I.P., o regime regra de modalidade de horário de trabalho é o horário flexível, que abrange **159** trabalhadores, o que representa **88%** do efetivo global.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão inseridos 22 dirigentes, representando **12%** do efetivo global.

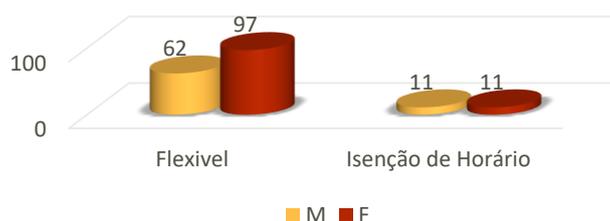


Gráfico 13: Modalidade de horário de trabalho por género

Trabalho Suplementar

Relativamente ao trabalho suplementar, durante o ano de 2020, foram realizadas **1581h13m** de trabalho suplementar, pelos trabalhadores do IHRU, I.P., **mais 514h15m** que no ano anterior.

O trabalho suplementar foi realizado, maioritariamente, em dia normal de trabalho, com **1040h14m**, seguido do prestado em dia de descanso semanal complementar, com **407h49m**. Relativamente ao trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório registaram-se **84h05m**. Foram ainda realizados **49h00m** de trabalho suplementar em dias de feriado.

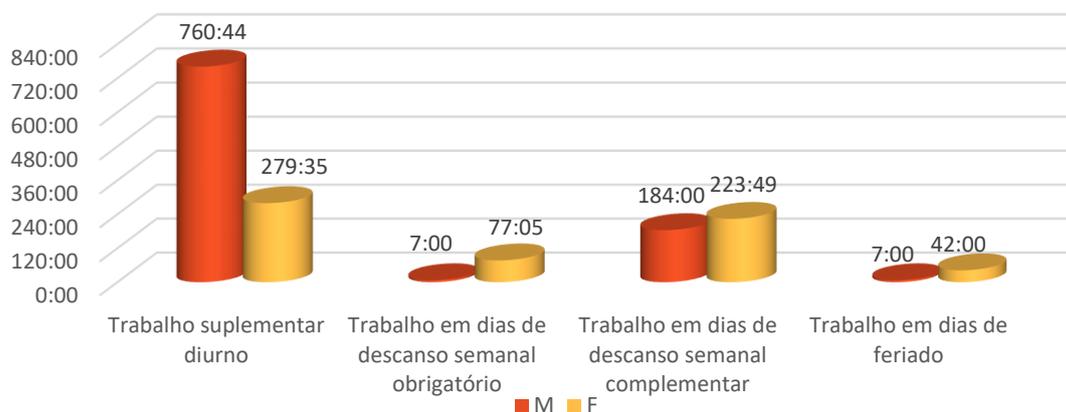


Gráfico 14: N.º de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar, por grupo profissional, verifica-se que os assistentes operacionais (motoristas) foram os que registaram o maior número de horas de trabalho suplementar realizado, com **41%** do total, enquanto os técnicos superiores se apresentam como o segundo grupo mais representativo com **36%**, seguido dos assistentes técnicos, com **22%** e dos informáticos com **1%**.

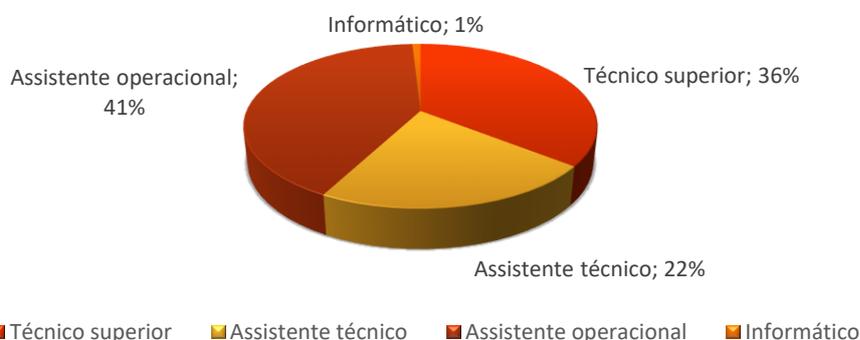


Gráfico 15: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional

3.8. Absentismo Laboral

No ano de 2020, verificou-se um total de **3801,5 dias** de ausências dos trabalhadores, menos **848,5 dias** que no ano anterior.

Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo diminuiu **1,80** pontos percentuais, passando de **9,82% para 8,02%**, em 2020.

As ausências por motivo de doença, foram, assim, as principais causas de absentismo com **2922 dias**, seguido das relativas a acidente em serviço, com **433 dias**.

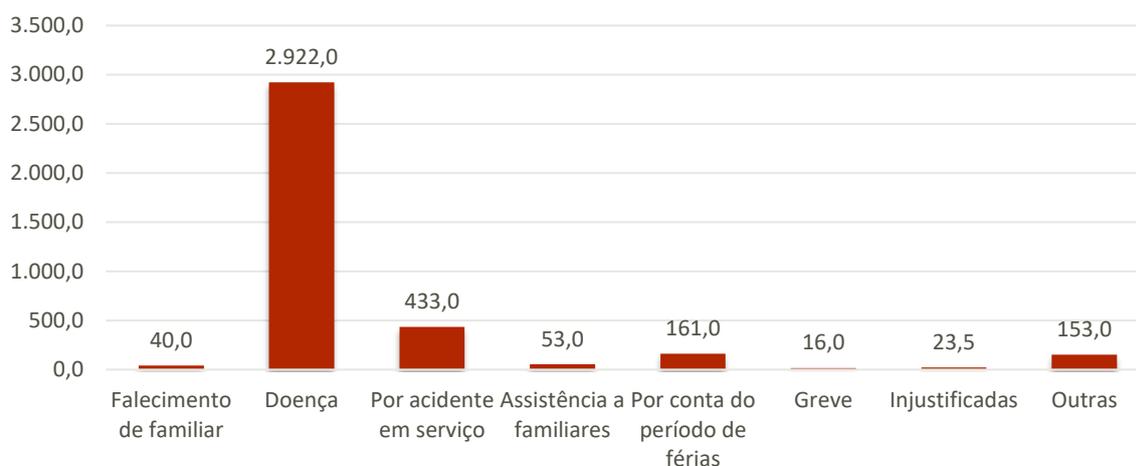


Gráfico 16: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo

No ano de 2020, a média de dias de ausência situou-se nos **21 dias** por trabalhador, enquanto que, no ano de 2019, esta média se fixou nos 24 dias.

Quanto à distribuição do absentismo laboral no IHRU. I.P., por grupo profissional, em 2020, destaca-se, em primeiro lugar, o relativo aos assistentes técnicos (com **2119 dias** de ausência), seguido dos técnicos superiores (com **1209,5 dias**), conforme se verifica no gráfico abaixo.

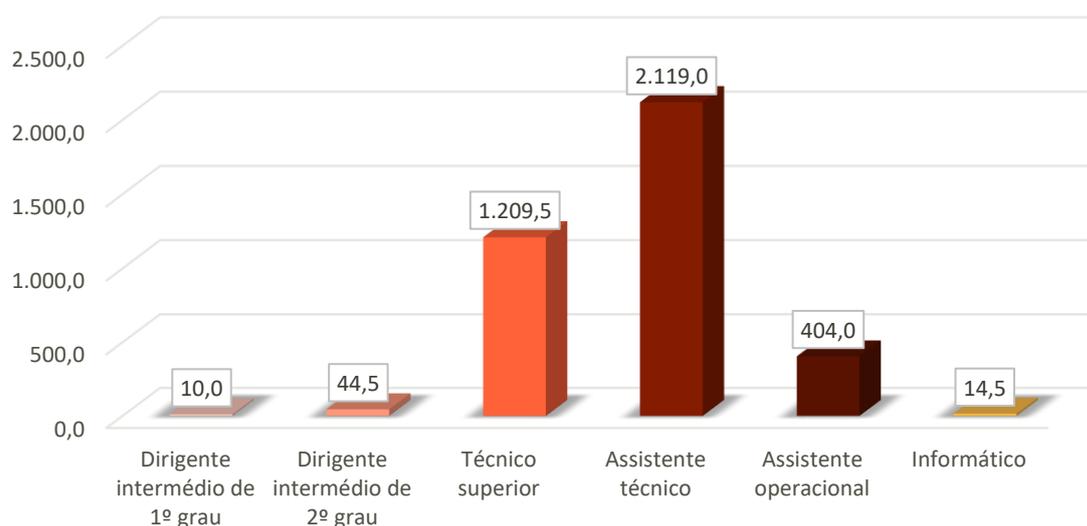


Gráfico 17: N.º de ausências por grupo profissional

3.9. Encargos com pessoal

Estrutura Remuneratória

Relativamente à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores do IHRU, I.P., foram considerados: a remuneração salarial base ilíquida e suplementos regulares de natureza

permanente, não incluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Analisadas as remunerações ilíquidas brutas, verifica-se que, tal como em 2019, o maior número de trabalhadores (35) se situa no escalão de remuneração "1.001 € – 1.250 €", mantendo-se nestes níveis remuneratórios desde 2018.

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

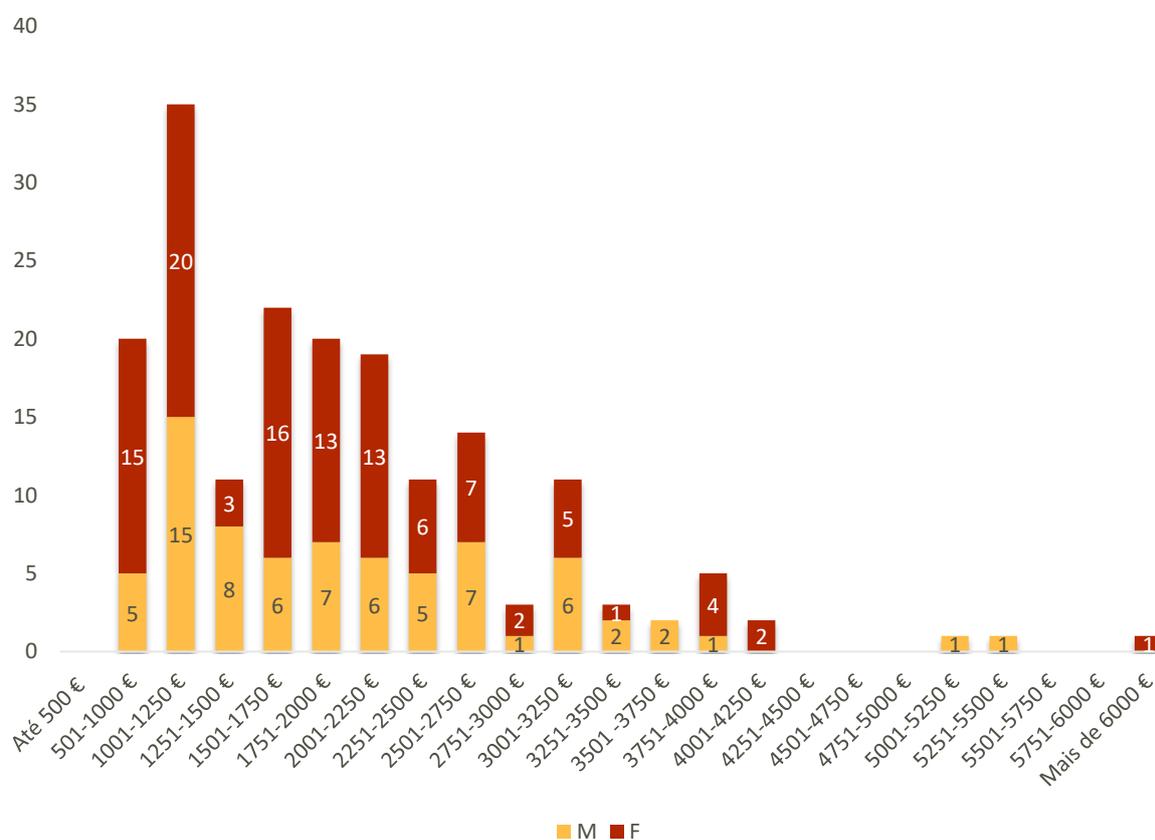


Gráfico 18: Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, I.P., é no valor de **840,11 €** (Mulheres) e **645,07€** (Homens).

A remuneração máxima ilíquida do género feminino, em 2020, foi de **6.585,68 €** e do género masculino de **5.288,55 €**.

Relativamente ao leque salarial, no género masculino o salário máximo é **8,20** vezes superior ao salário mínimo enquanto, no género feminino, esta diferença é de **7,84**.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	645,07 €	840,11 €
Máxima (€)	5.288,55 €	6.585,68 €

Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género

Encargos Remuneratórios

No ano de 2020, foram gastos **6.789.892,37 €** em encargos com o pessoal, verificando-se um acréscimo de **43.919,44 €**, em comparação com o período homólogo de 2019.

A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **4.802.849,59 €**, seguida da rubrica “Outros encargos com pessoal”, com **1.280.523,59 €**.

De referir que, na rubrica “Outros encargos com pessoal”, estão também contabilizados os principais encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (**450.335,67 €**), e com a Segurança Social (**776.170,89 €**), entre outros (férias não gozadas, aposentações e juntas médicas).

Encargos com pessoal	2019	2020
Remuneração base *	4.866.885,15€	4.802.849,59€
Suplementos remuneratórios	301.042,85€	331.768,64€
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	237.610,15 €	231.983,96€
Benefícios sociais	77.827,87 €	142.766,59 €
Outros encargos com pessoal	1.262.606,91 €	1.280.523,59€
Total	6.745.972,93 €	6.789.892,37 €

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

Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores entre 2019 e 2020

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

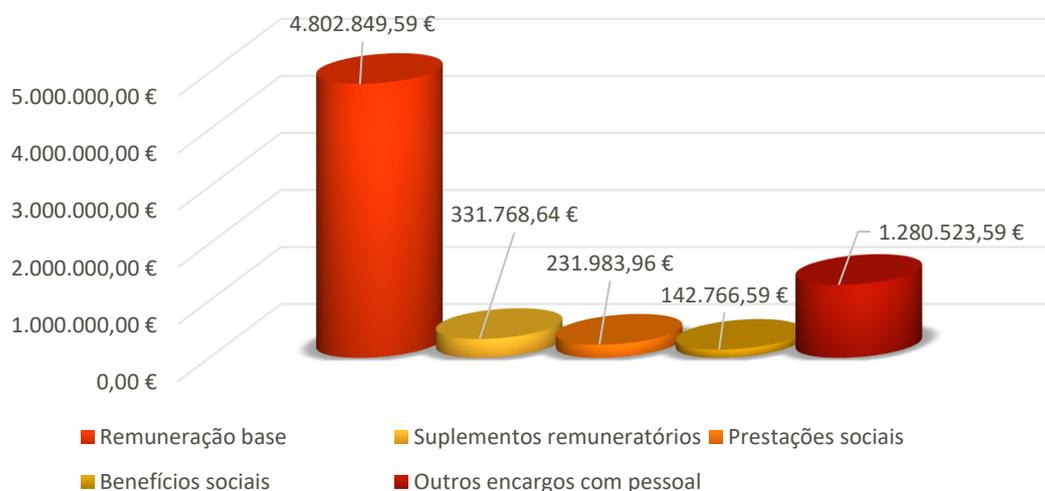


Gráfico 19: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

Encargos com Suplementos Remuneratórios

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

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi, no ano de 2020, de **331.768,64 €**, o que representa um acréscimo de **30.725,79 €**, face aos encargos assumidos no ano de 2019.

O suplemento remuneratório com maior expressão é o das despesas de representação com **293.731,03 €**, pagas aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplementos remuneratórios	2019	2020
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	7.906,45€	11.823,17 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	7.547,34 €	10.136,55 €
Isenção de horário de trabalho	0,00 €	0,00 €
Disponibilidade permanente	0,00 €	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00 €	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	3.452,04 €	3.452,04 €
Fixação na periferia	0,00 €	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €	0,00 €
Abono por falhas	2.705,91 €	2.729,90 €
Participação em reuniões	0,00 €	0,00 €

Suplementos remuneratórios	2019	2020
Ajudas de custo	21.436,01 €	9.662,69 €
Representação	256.595,54 €	293.731,03 €
Secretariado	1.399,56 €	233,26 €
Outros suplementos remuneratórios	0,00 €	0,00 €
Total	301.042,85 €	331.768,64 €

Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores entre 2019 e 2020

A representação gráfica dos suplementos remuneratórios pagos pelo Instituto, em 2020, é a que consta no gráfico abaixo.



Gráfico 20: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

Encargos com Prestações Sociais

As prestações sociais registaram, no ano de 2020, um total de **231.983,96 €**, menos **5.626,19€**, face ao período homólogo do ano anterior. Nos encargos assumidos com as prestações sociais destaca-se o subsídio de refeição com um valor de **191.464,27 €**.

Prestações sociais	2019	2020
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	195,42 €	160,32 €
Abono de família	1.585,08 €	1.841,88 €

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	4.307,34 €	1.259,22 €
Subsídio de desemprego	0,00 €	0,00 €
Subsídio de refeição	184.471,33 €	191.464,27 €
Outras prestações sociais	42.050,98 €	37.258,27 €
Total	237.610,15 €	231.983,96 €

Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores entre 2019 e 2020

Na rubrica “Outras prestações sociais”, estão contempladas as pensões (37.258,27 €).



Gráfico 21: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2019 e 2020

Encargos com Benefícios Sociais

Relativamente aos benefícios sociais concedidos aos trabalhadores do IHRU, I.P., no ano de 2020, assumiu-se um encargo de **142.766,59 €**, mais **64.938,72 €**, face ao ano de 2020, o que se ficou a dever ao pagamento do seguro de saúde dos trabalhadores, com origem no ex-INH.

Benefícios de apoio social	2019	2020
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	13.590,01 €	15.026,20 €

Apoio socioeconómico	0,00€	0,00 €
Outros benefícios sociais	64.237,86 €	127.740,39 €
Total	77.827,87 €	142.766,59€

Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores

3.10. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2020, ocorreram **3** acidentes de trabalho, o que representou uma taxa de incidência de acidentes em serviço de **1,66%**, uma diminuição aumento de 0,47% face a 2019. Destes acidentes resultaram **49 dias** de ausência ao trabalho, há ainda a registar **384 dias** de ausência ao trabalho por acidentes ocorridos em anos anteriores. Deste modo, no ano de 2020, há registar 433 dias de ausência ao trabalho resultantes de acidentes em em serviço, menos 180 dias comparativamente com o ano anterior.

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itineri					
		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 no ano de referência	M	1			1								
	F	1			1		1			1			
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos ano ano de referência	M	1			1								
	F	1			1		1			1			
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	19			19								
	F	10			10		20			20			
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M					350							
	F	0					34					34	

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

Durante o ano de 2020, não houve registo de casos declarados de doenças profissionais tendo, no entanto, sido declarado **3 casos** de incapacidade temporária e absoluta.

Medicina no trabalho

No ano em análise registaram-se encargos com atividade de medicina no trabalho no montante de **4.063,07 €** e realizaram-se **289** exames médicos efetuados aos trabalhadores do Instituto.

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
Exames de admissão	10	-
Exames periódicos	145	-
Exames ocasionais e complementares	134	-
Exames de cessação de funções	-	-

Despesas com a medicina no trabalho	-	4.063,07 €
Visitas aos postos de trabalho	2	-
Total dos exames médicos efetuados	289	-

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

3.11. Formação Profissional

No ano de 2020, verificou-se a seguinte execução na formação profissional: ações internas em número de **1**, menos 19 que em 2019, o que corresponde a uma taxa de **15%** do total de horas de formação profissional; ações externas em número de **29**, menos 28 face ao ano anterior, o que corresponde a **85%** do total das **1158 horas e 40 minutos** de formação profissional.

No total das 30 ações de formação profissional realizadas, foram abrangidos **50** trabalhadores (menos 100, face ao ano anterior), correspondendo a uma taxa de participação de **27,62%**.

Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2020, registaram-se **69 participações**, menos 299 participações que no ano anterior.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	12	0	0	0	12
Externas	54	0	1	2	57
Total	66	0	1	2	69

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

O grupo profissional correspondente a técnico superior foi o que apresentou o maior número de participantes nas ações de formação profissional (**36**), seguido dos dirigentes intermédios de 2.º grau com **6** participantes, conforme indicação no gráfico abaixo:

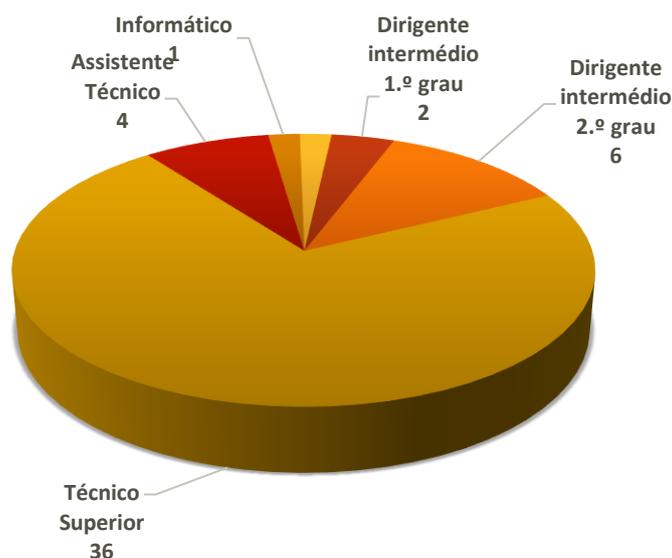


Gráfico 22: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2020, representou um total de **1158 horas e 40 minutos** de formação despendidas, **menos 3593 horas**, face ao ano anterior.

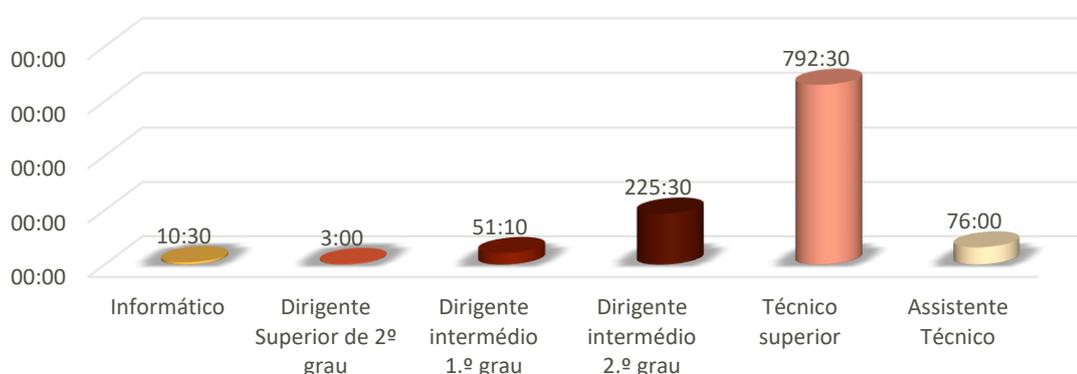


Gráfico 23: N.º de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, exclusivamente externa, no ano de 2020, foram de **5.700,10 €**, (um valor médio de **114,00 €** por trabalhador) o que representa um decréscimo de **14.749,59€**, face ao ano de 2019.

Tipo de ação	Valor
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	5.700,10 €
Total	5.700,10 €

Quadro 13: Encargos anuais com formação profissional

3.12. Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2020 existiam no IHRU, I.P., **5 trabalhadores sindicalizados**, menos 1 trabalhador que no ano anterior. Os trabalhadores sindicalizados representam **2,76%** do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2020, não foi instaurado qualquer processo disciplinar.

4. Indicadores

Indicadores Relevantes	Fórmula de cálculo	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nível etário (Idade Média)	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de efetivos}}$	51,10	52,80	52,26	52,96	53,22	53,68
Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais velho}}{\text{Trabalhador mais novo}}$	2,87	2,68	2,62	2,56	2,43	2,34
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Nº de efetivos com idade >55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	38,86	38,22	38,69	41,45	41,49	44,75
Média de antiguidade na função Pública	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$	23,80	24,73	24,50	25,19	25,04	25,17
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total de efetivos Técnicos Superiores}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	47,66	51,31	53,27	53,89	55,32	55,25
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	58,03	58,11	57,79	58,55	60,64	59,67
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	6,22	6,28	5,03	5,70	5,85	6,08
Rácio de trabalhadores por dirigente	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	12,90	13,08	12,06	12,44	12,77	12,15
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach.+ Lic.+ Mest.+ Dout.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	64,80	66,49	66,83	67,88	69,68	69,61
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitações 11º ao 12º ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	18,70	17,27	17,59	17,10	16,49	17,13
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitações ≤ 9º ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	16,50	16,23	15,58	15,03	13,83	13,26
Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	10,30	6,28	18,09	6,22	9,57	10,50
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	21,70	7,33	14,07	9,33	13,83	14,36
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Nº de dias de faltas}}{\text{Nº anual de dias trabalháveis} \times \text{Total de efetivos}} \times 100$	10,80	7,70	6,05	9,06	9,82	8,02
Taxa de rotação	$\frac{\text{Total de entradas + saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	21,70	7,33	32,16	15,54	21,81	24,86
Leque salarial líquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	11,09	11,96	11,62	10,65	10,35	10,21
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	25.847,57 €	25.744,26 €	25.482,32 €	25.189,78 €	25.887,69 €	26.535,08 €
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Nº de participantes em ações de formação}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	54,40	60,21	52,26	87,56	79,79	27,62

Quadro 14: Indicadores-Resumo

5. Conclusão

Da análise da informação compilada neste instrumento de gestão, referente ao ano de 2020, resulta o seguinte:

- O número de efetivos em funções no IHRU I.P. foi de 181, dos quais 73 do sexo masculino e 108 do sexo feminino.
- As modalidades de vínculo de emprego público predominantes consistem no “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado”, com 159 trabalhadores, seguido da comissão de serviço com 19 trabalhadores, no âmbito da LTFP.
- O nível médio etário é de 53,68 anos, o que representa um ligeiro aumento em relação a 2019. No IHRU I.P., 44,75% dos efetivos em funções têm idade superior a 55 anos. Os resultados fornecidos por este indicador confirmam o “envelhecimento laboral” e tornam premente, uma vez mais, a necessidade de recrutamento dentro das faixas etárias mais jovens, por forma a prevenir e a assegurar a transmissão do conhecimento organizacional e inter-geracional.

Neste domínio prevê-se que, durante o corrente ano de 2021 se possa contrariar esta tendência, através dos recrutamentos em curso, nomeadamente, das ofertas de emprego já publicitadas e dos procedimentos concursais.

- O nível médio de antiguidade é de 25 anos.
- A taxa de feminização (59,67%) traduz uma ligeira descida quando comparada com o ano anterior (60,64%). A este propósito importa realçar que, à semelhança do que se tem observado em anos anteriores, a presença masculina é inferior nas carreiras gerais, contrariamente ao que se verifica nos dirigentes, intermédios e superior, não obstante que de 1º grau, a presença feminina é de 100%.
- Mais de metade dos trabalhadores possui habilitação superior (126 – 69,61%), o que evidencia o elevado nível de tecnicidade dos recursos humanos do IHRU, I.P. Este ano, face ao anterior, não existem trabalhadores com grau académico de doutoramento.
- O número de horas de trabalho suplementar apuradas ascende a 1581h13m, mais 514h15m do que em 2019. A despesa alcançou o montante de 21.959,72 €, superior à realizada no ano anterior (15.453,79 €).

- Em matéria de assiduidade, contabilizaram-se 3.801,5 dias de faltas, revelando uma diminuição, face ao ano anterior (4.650 dias). Esta diminuição, poderá ter por base o o regime de teletrabalho implementado, por motivo de pandemia - COVID-19.
- No tocante às atividades de medicina do trabalho, foram efetuados, 289 exames, tendo os encargos globais ascendido a 4.063,07 €.
- Em matéria de formação profissional, realizaram-se 29 ações, das quais participaram 50 trabalhadores, num total de 69 participações. Verificou-se uma diminuição significativa da despesa, no total de 5.700,10 €, menos 14.749,59 €, face ao ano anterior. Esta diminuição, resultou da impossibilidade de realização de ações de formação durante o ano de 2020, devido à situação epidemiológica. No último trimestre do ano de 2020, após a criação de novas diretrizes e ferramentas, para a realização de ações de formação em regime online ou e-learning, foi possível impulsionar e aumentar o número de participações nas mesmas.
- Por último, não se registou, em 2020, a instauração de qualquer processo disciplinar.

Anexos

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

Direção de Gestão Financeira (DGF)

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

Compete à Direção de Gestão Financeira:

- a) Assegurar, do ponto de vista financeiro, a salvaguarda dos ativos financeiros do Instituto, 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 consultadoria jurídica a todas as unidades orgânicas do IHRU, IP;
- g) Praticar quaisquer atos judiciais ou extrajudiciais relativos a situações de recuperação de crédito e de processos em contencioso;
- h) Intervir, em articulação com as Direções de Gestão do Norte e do Sul nas respetivas áreas de circunscrição territorial, em quaisquer atos judiciais ou extrajudiciais relacionados com a gestão do património imobiliário do IHRU, IP, incluindo a interposição de ações e execuções relativas a situações de incumprimento dos contratos de arrendamento e de ocupações ilegais;
- i) Intervir, quando tal lhe seja determinado, em quaisquer processos de sindicância, inquéritos ou disciplinares.

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 tem 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;
- 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.

Direção de Gestão do Sul (DGS)

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

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;
- 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.

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.

Gabinete de Programas de Apoio à Habitação

Compete ao Gabinete de Programas de Apoio à Habitação:

- a) Gerir os programas públicos de apoio e incentivo à habitação e reabilitação urbana, com exceção do programa Porta 65 – Arrendamento por Jovens;
- b) Gerir a concessão de participações e ou de empréstimos, com ou sem bonificação de juros, destinados a financiamento de ações e de programas de iniciativa pública, privada ou cooperativa, designadamente relativos à aquisição, construção e reabilitação de imóveis e à reabilitação urbana;
- c) Acompanhar a execução e monitorizar os processos de concessão de financiamentos, incluindo avaliar a viabilidade e a conformidade técnica e legal dos projetos financiados;
- d) Prestar informação e conceder apoio técnico aos promotores e a outros intervenientes relevantes no âmbito dos programas de financiamento;
- e) Propor e acompanhar a promoção da celebração de contratos de desenvolvimento ou de contratos-programa no domínio da habitação e da reabilitação urbana;
- f) Colaborar com o DCC e com a DJ no acompanhamento das operações de crédito em situação de pré-contencioso e de contencioso e propor soluções para a sua recuperação.