

Balanço Social 2021



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social 2021

Autor/Editor

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

Av. Columbano Bordalo Pinheiro, n.º 5

1099-019 Lisboa

Tel: 21 7231500

Fax: 21 7260729

E-mail: darh@ihru.pt

Conceção Técnica:

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (DRH)

Data de Edição

Março 2022

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. CARACTERIZAÇÃO DO IHRU, I.P.	7
2.1. IDENTIFICAÇÃO	7
2.2. MISSÃO	7
2.3. ATRIBUIÇÕES	8
2.4. ESTRUTURA ORGÂNICA.....	11
3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IHRU, I.P.	12
3.1. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS	12
3.2. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO	12
3.3. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES.....	16
3.4. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES	17
3.5. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES	18
3.6. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES	19
<i>Admissões e Saídas de Trabalhadores</i>	<i>19</i>
<i>Ocupação de postos de trabalho</i>	<i>21</i>
<i>Mudança de Situação Profissional</i>	<i>22</i>
3.7. PRESTAÇÃO DO TRABALHO.....	22
<i>Modalidade de Horário de Trabalho</i>	<i>22</i>
<i>Trabalho Suplementar</i>	<i>23</i>
3.8. ABSENTISMO LABORAL	24
3.9. ENCARGOS COM PESSOAL.....	25
<i>Estrutura Remuneratória</i>	<i>25</i>
<i>Encargos Remuneratórios.....</i>	<i>26</i>
<i>Encargos com Suplementos Remuneratórios</i>	<i>28</i>
<i>Encargos com Prestações Sociais.....</i>	<i>29</i>
<i>Encargos com Benefícios Sociais.....</i>	<i>30</i>
3.10. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	31
<i>Acidentes de trabalho.....</i>	<i>31</i>
<i>Medicina no trabalho</i>	<i>31</i>
3.11. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	32
3.12. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	34
4. INDICADORES	35
5. CONCLUSÃO.....	36
ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE QUADROS

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

ÍNDICE DE GRÁFICOS

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

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

1. Introdução

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

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

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

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

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

2. Caracterização do IHRU, I.P.

2.1. Identificação

O Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P., é um instituto público de regime especial e gestão participada, nos termos da lei, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio, e prossegue as atribuições do Ministério das Infraestruturas e da Habitação, sob superintendência e tutela do respetivo ministro, e sob superintendência e tutela do membro do Governo responsável pela área das finanças em tudo o que diz respeito a 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 114-A, de 27 de maio, aprova os estatutos do IHRU, I.P.

2.2. Missão

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

2.3. Atribuições

O IHRU, IP, prossegue as seguintes atribuições:

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

9. Coordenar e preparar as medidas de política financeira do setor e contribuir para o financiamento de programas habitacionais de interesse social, bem como de programas de apoio à reabilitação urbana, através da concessão de 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 114-A, de 27 de maio, divide-se em nove unidades orgânicas de primeiro nível e duas de segundo nível, que dependem hierarquicamente do Conselho Diretivo e ainda de dezoito unidades orgânicas de segundo nível conforme organograma abaixo apresentado.

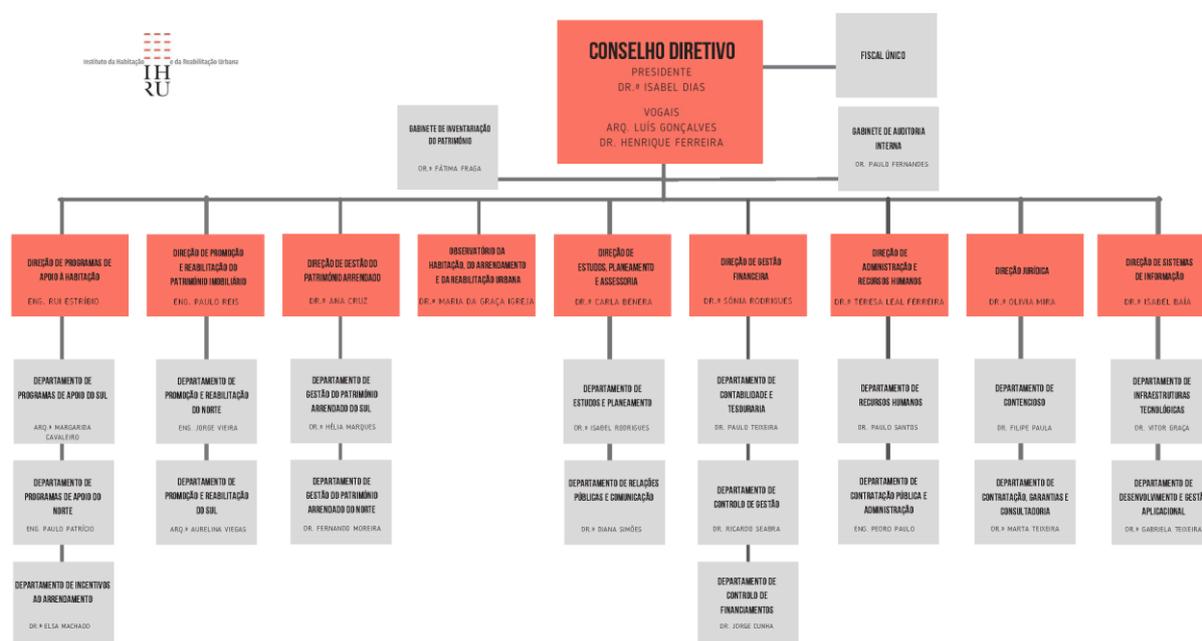


Figura 1: Organograma do IHRU, I.P. em 31/12/2021

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

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

3.1. Evolução dos efetivos

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

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



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

3.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género

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

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

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

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

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

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

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

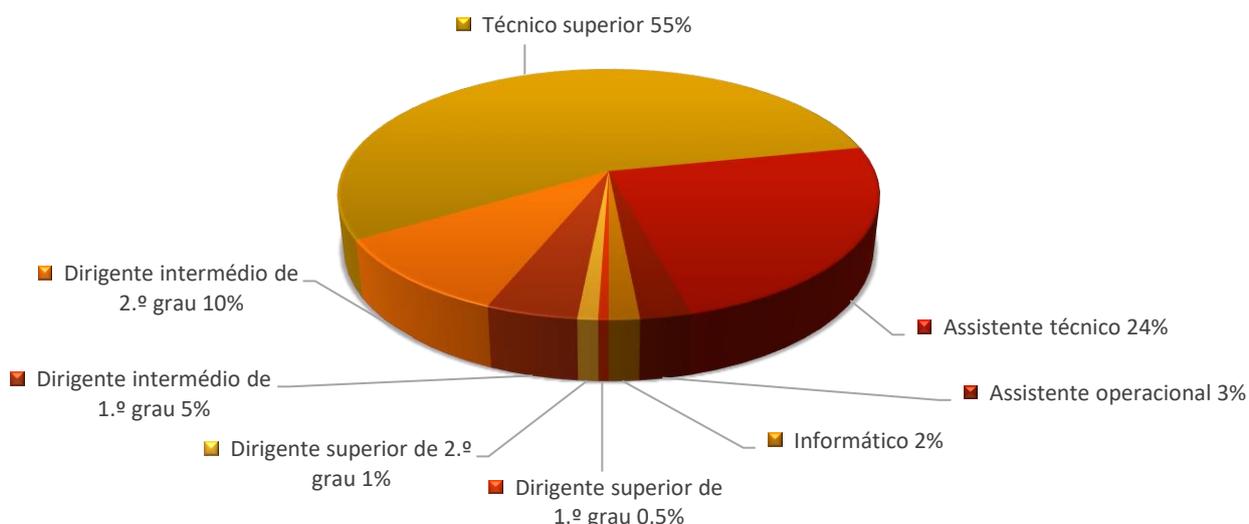


Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional

No que se refere à prestação de serviços, em 31 de dezembro de 2021, o IHRU tinha **3** prestadores de serviço na modalidade de **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 3 prestadores, **1** é do género feminino e **2** do género masculino.

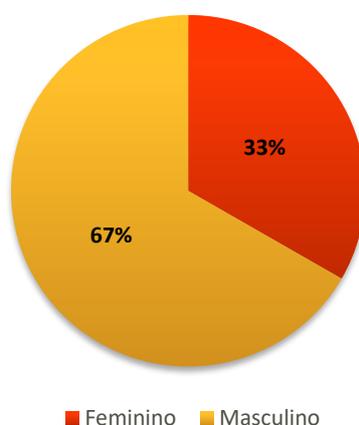


Gráfico 3: Taxa de prestadores de serviço por género

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

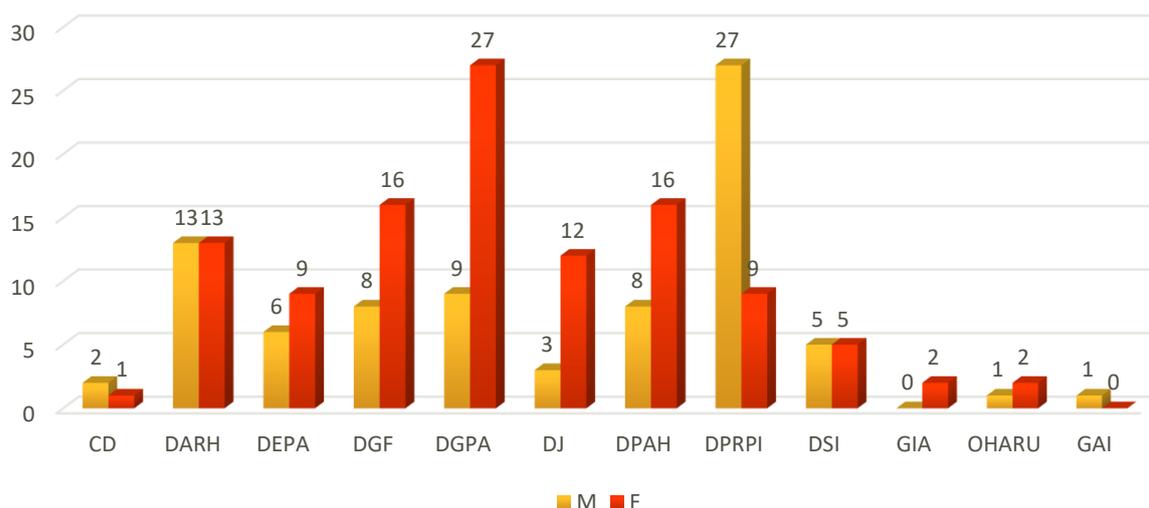


Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

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

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

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

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

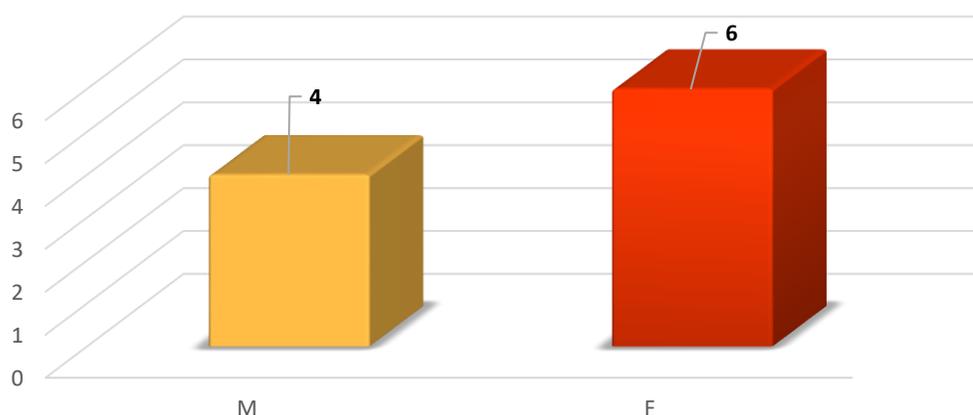


Gráfico 5: N.º de trabalhadores portadores de deficiência

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

3.3. Estrutura Etária dos Trabalhadores

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

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

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

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

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

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

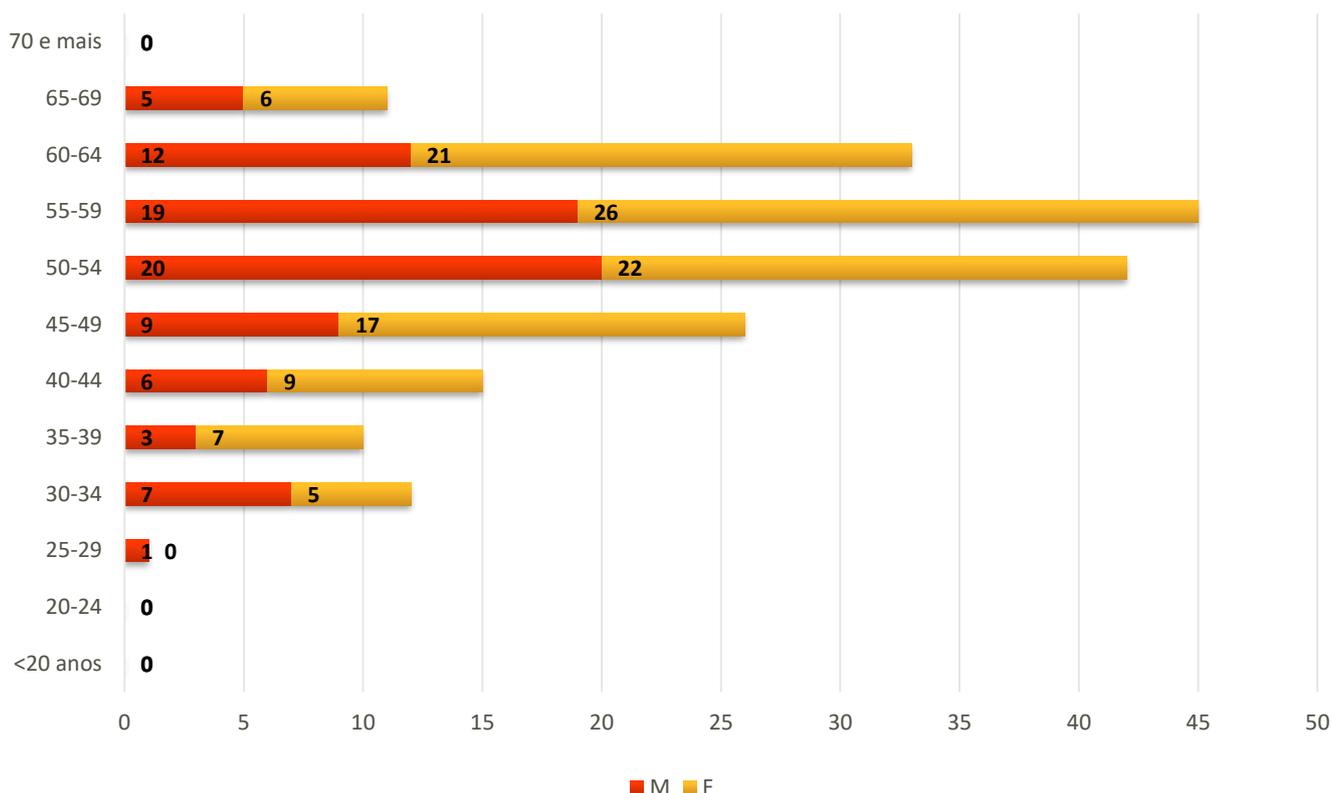


Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

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

3.4. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores

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

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

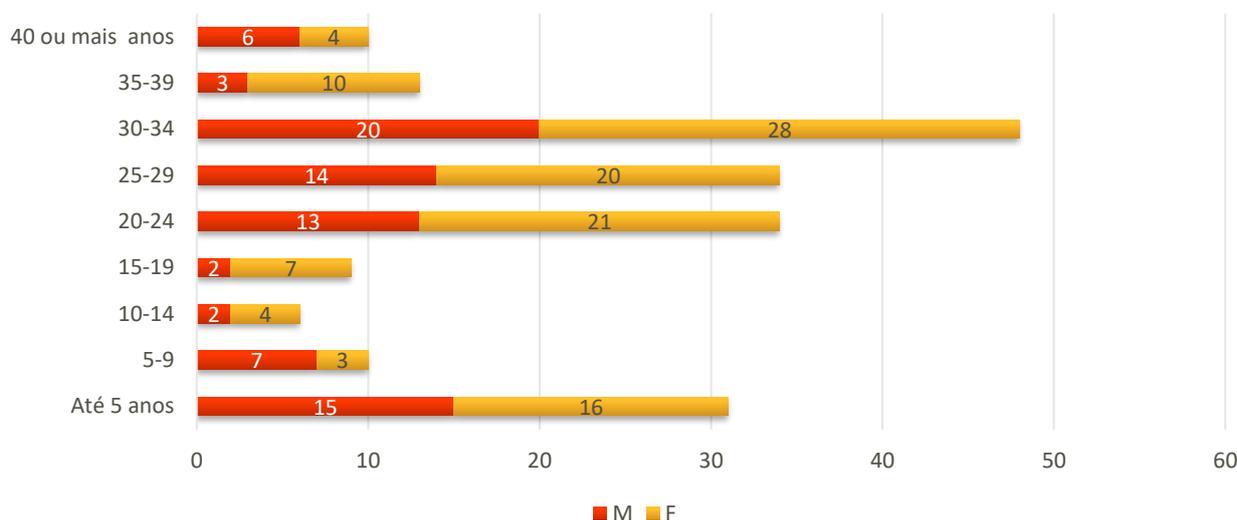


Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.5. Nível Habitacional dos Trabalhadores

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

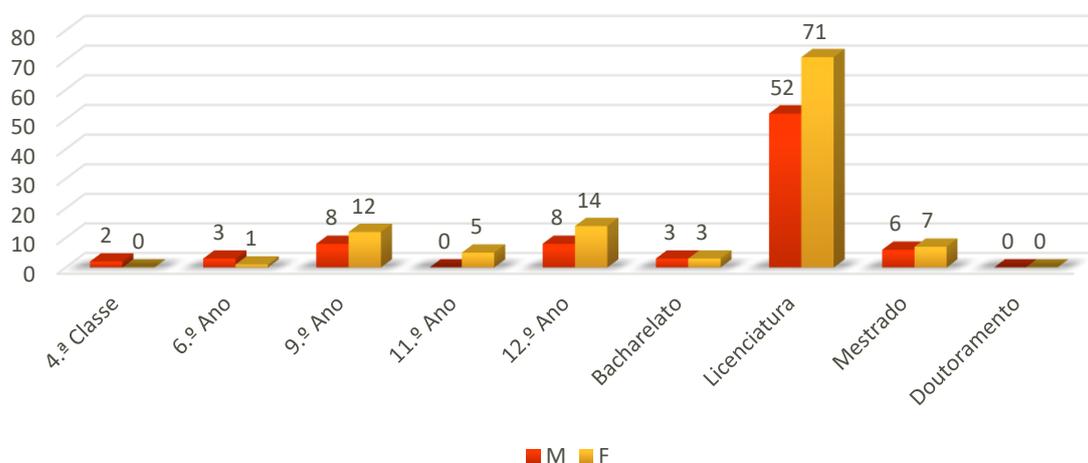
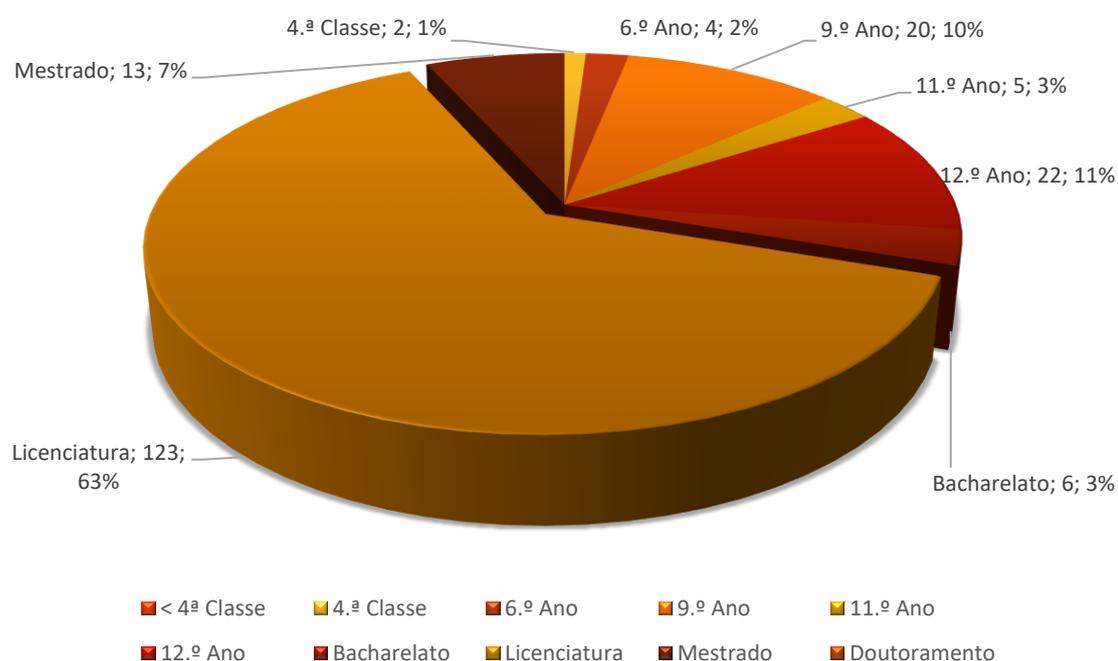


Gráfico 8: Distribuição dos trabalhadores por nível habitacional e género

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

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



3.6. Movimentação de Trabalhadores

Admissões e Saídas de Trabalhadores

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

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

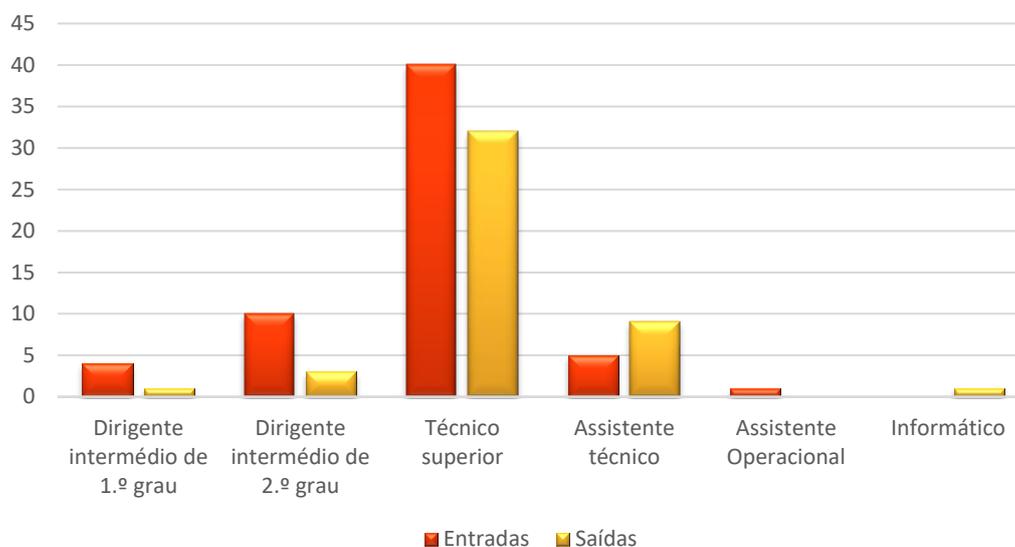


Gráfico 10: N.º de trabalhadores admitidos e saídas

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

Os motivos de admissão foram os que se seguem:

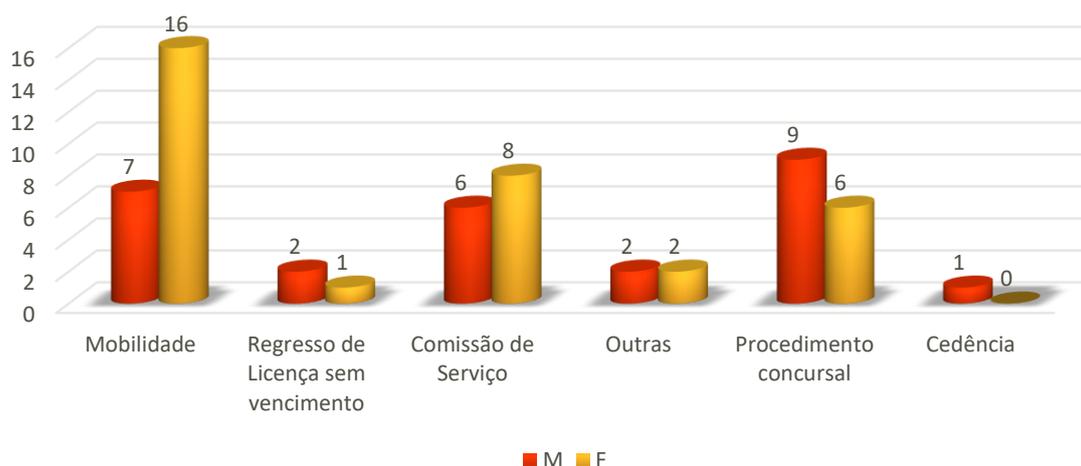


Gráfico 11: Motivos de admissão de trabalhadores

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

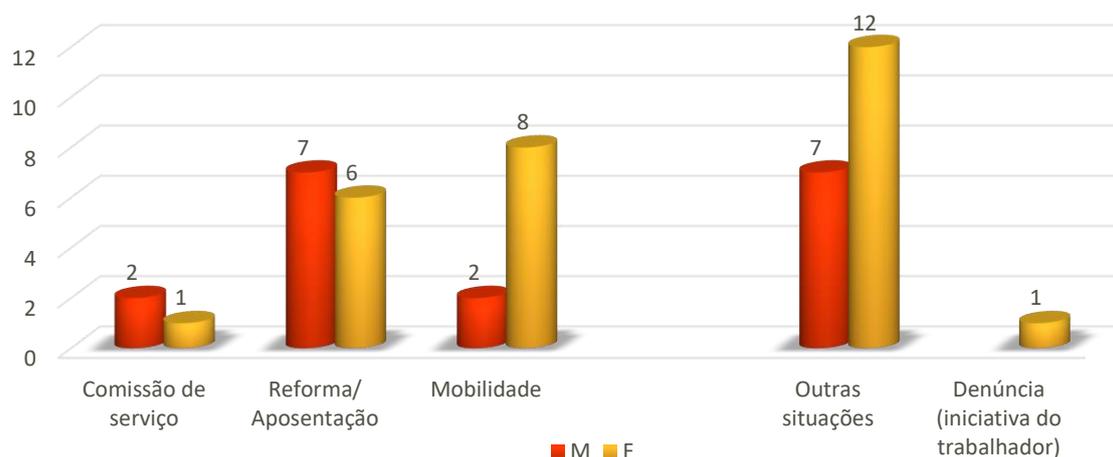


Gráfico 12: Motivos de saída de trabalhadores

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

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

Ocupação de postos de trabalho

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

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

Grupo/ Carreira/ Dificuldades de Recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total Geral
Dirigente Superior de 1º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente Superior de 2º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	-	-	-	-
Técnico superior	28	-	-	-	30	58
Assistente técnico	10	-	-	-	15	25
Assistente operacional	5	-	-	-	-	5
Informático	4	-	-	-	-	4
TOTAL	47	-	-	-	45	92

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

Mudança de Situação Profissional

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

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

Quadro 4: N.º das mudanças de 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 **163** trabalhadores, o que representa **84%** do efetivo global.

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

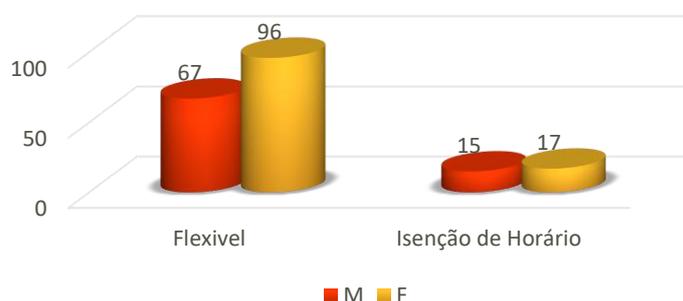


Gráfico 13: Modalidade de horário de trabalho por género

Trabalho Suplementar

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

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

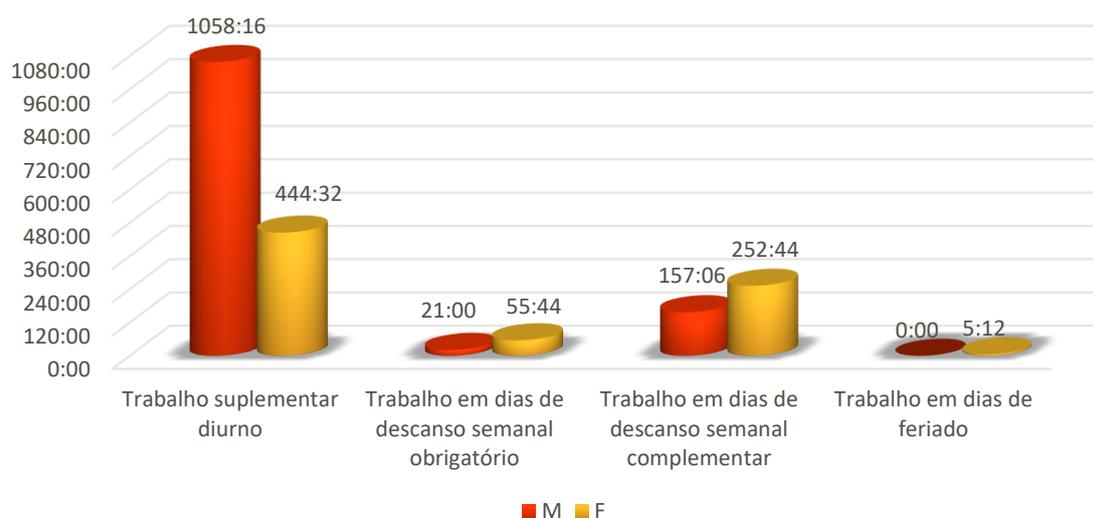


Gráfico 14: N.º de horas de trabalho suplementar

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

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

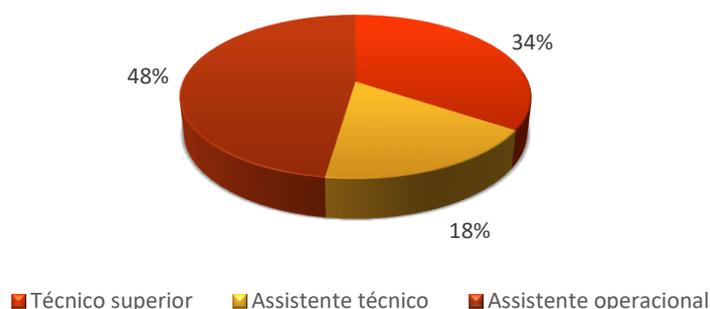


Gráfico 15: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional

3.8. Absentismo Laboral

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

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

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

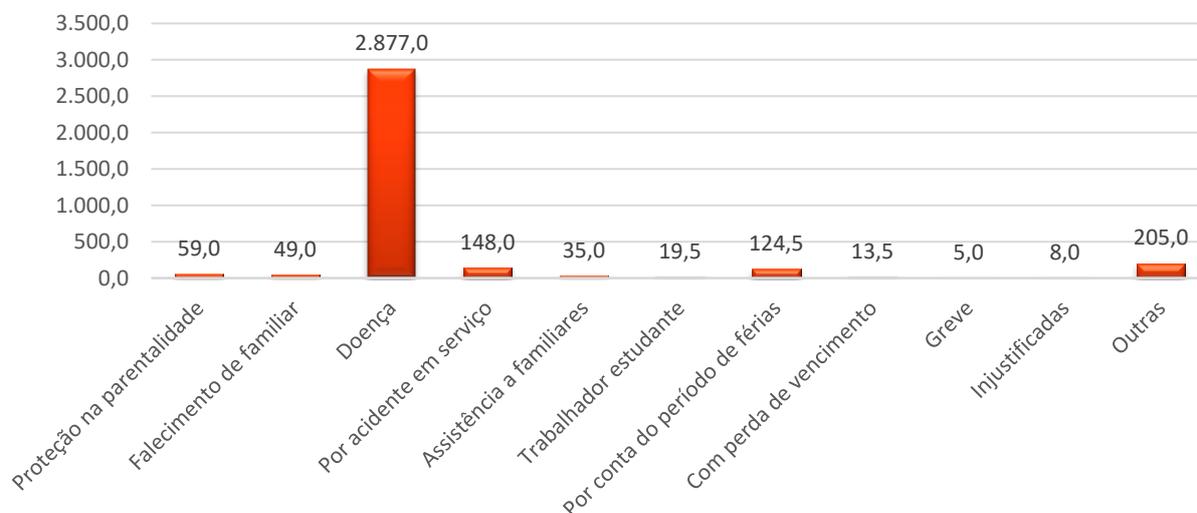


Gráfico 16: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo

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

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

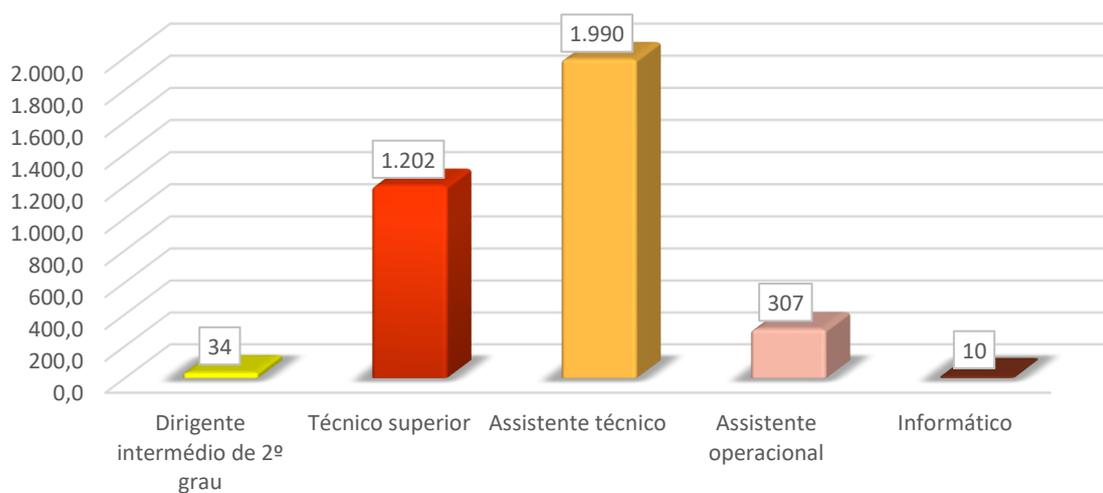


Gráfico 17: N.º de ausências por grupo profissional

3.9. Encargos com pessoal

Estrutura Remuneratória

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

Analisadas as remunerações ilíquidas brutas, verifica-se que, tal como em 2020, o maior número de trabalhadores (45) se situa no escalão de remuneração "**1.001 € – 1.250 €**", mantendo-se nestes níveis remuneratórios desde 2018.

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

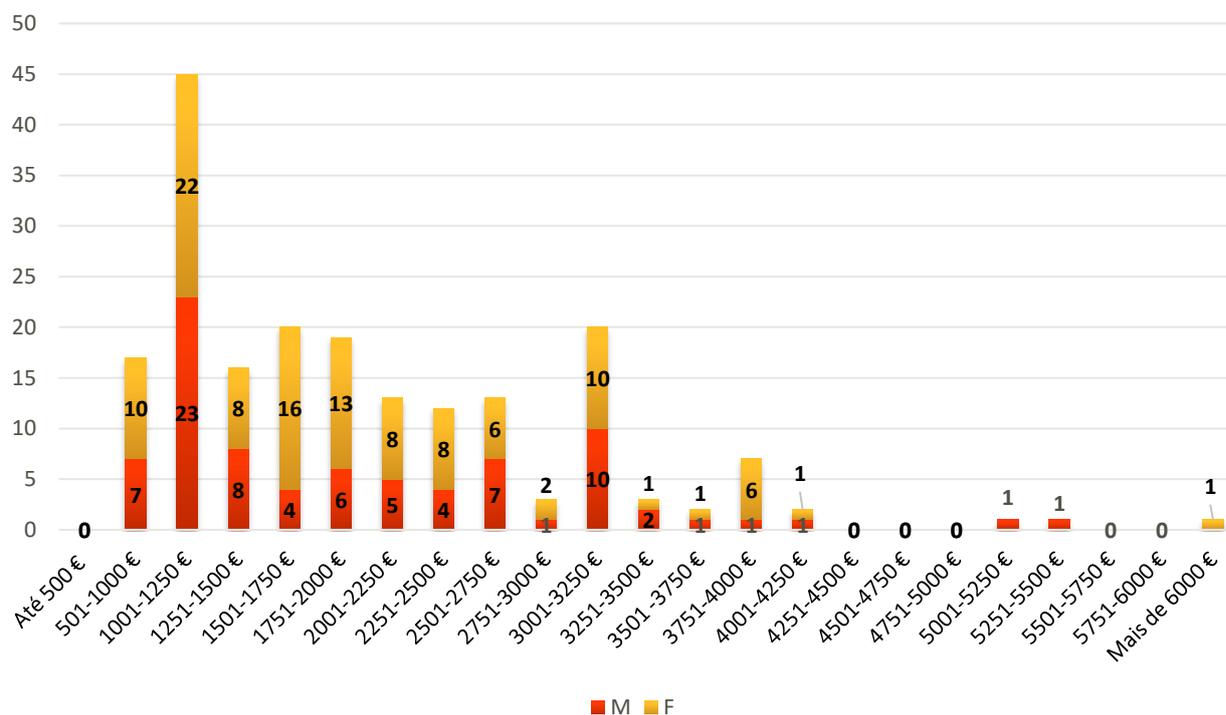


Gráfico 18: Comparação da estrutura remuneratória por género

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

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

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

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

Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género

Encargos Remuneratórios

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

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

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

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

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

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

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

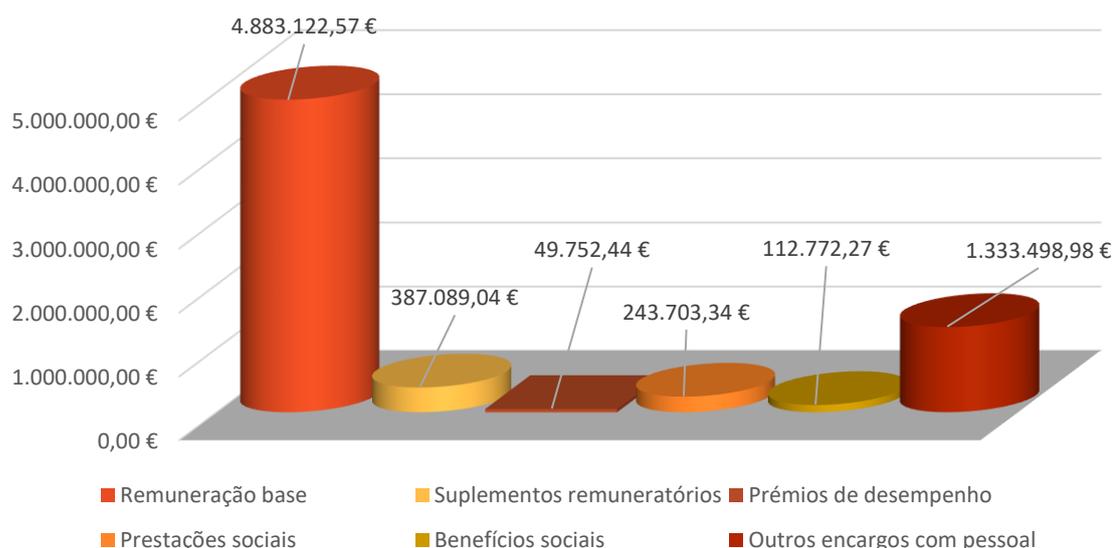


Gráfico 19: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

Encargos com Suplementos Remuneratórios

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

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

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

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

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

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



Gráfico 20: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

Encargos com Prestações Sociais

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

Prestações sociais	2020	2021
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	160,32 €	281,18 €
Abono de família	1.841,88 €	2.129,52 €
Subsídio de educação especial	0,00 €	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €	0,00 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	0,00 €	0,00 €
Subsídio de funeral	0,00 €	0,00 €
Subsídio por morte	0,00 €	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	1.259,22 €	300,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €	0,00 €
Subsídio de refeição	191.464,27 €	199.441,97 €
Outras prestações sociais	37.258,27 €	41.550,67 €
Total	231.983,96 €	243.703,34 €

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

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

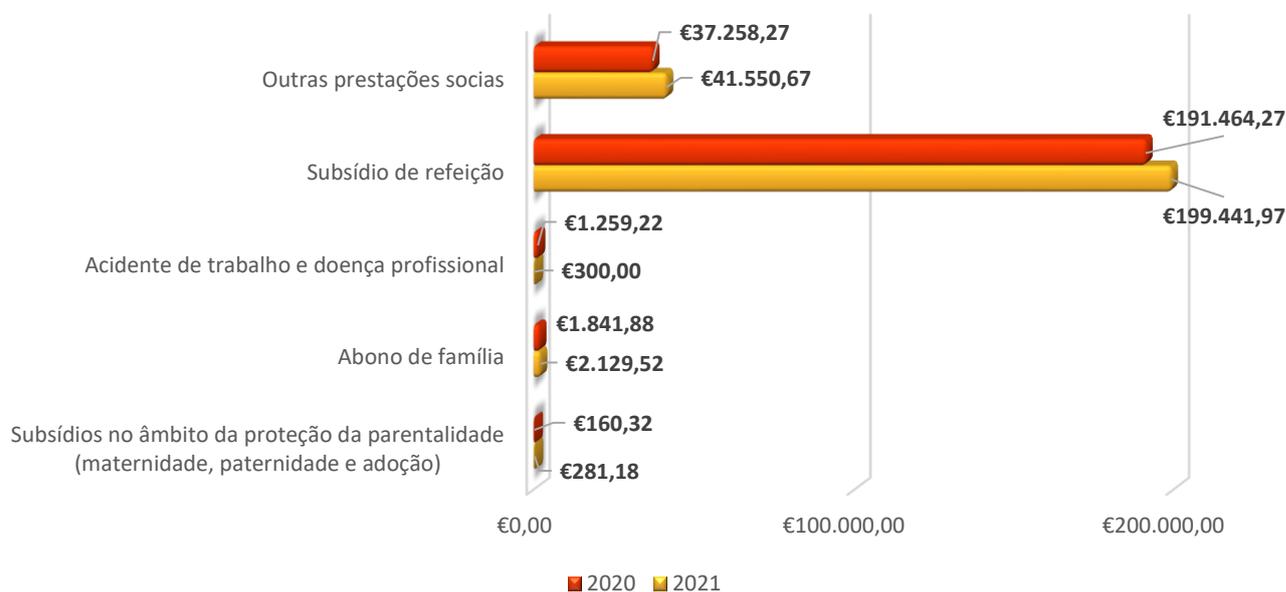


Gráfico 21: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2020 e 2021

Encargos com Benefícios Sociais

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

Benefícios de apoio social	2020	2021
Grupos desportivos /casa de pessoal	0,00 €	0,00 €
Refeitórios	0,00 €	0,00 €
Subsídios de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00 €	0,00 €
Colónias de férias	0,00 €	0,00 €
Subsídio de estudos	15.026,20 €	12.775,56 €
Apoio socioeconómico	0,00 €	0,00 €
Outros benefícios sociais	127.740,39 €	99.996,71 €
Total	142.766,59€	112.772,27€

Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores

3.10. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Acidentes de trabalho

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

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

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

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

Medicina no trabalho

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

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

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

3.11. Formação Profissional

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

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

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

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

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

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

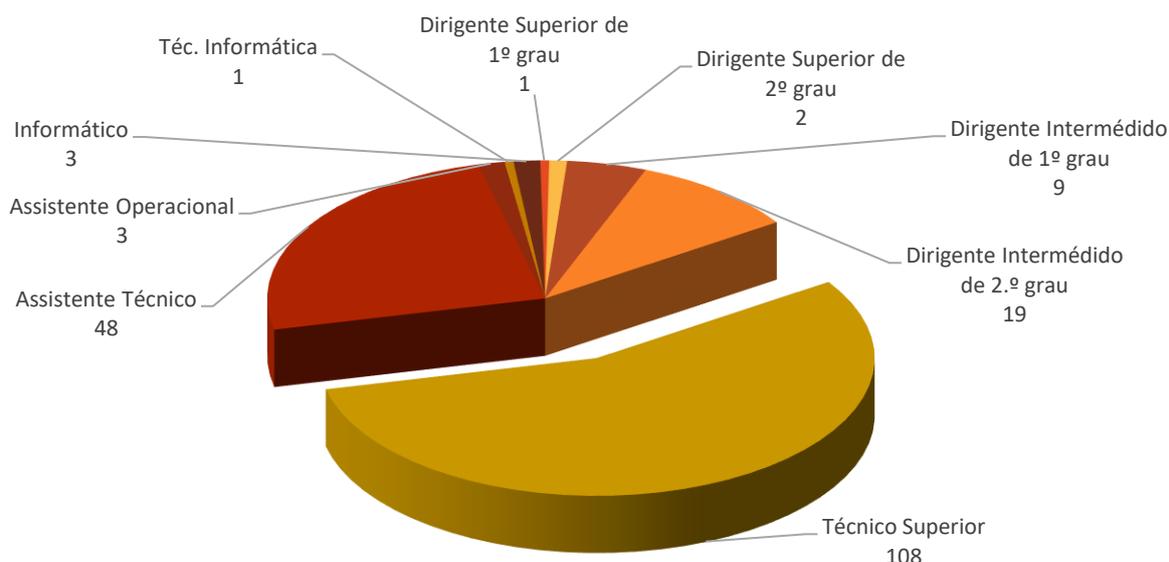


Gráfico 22: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

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

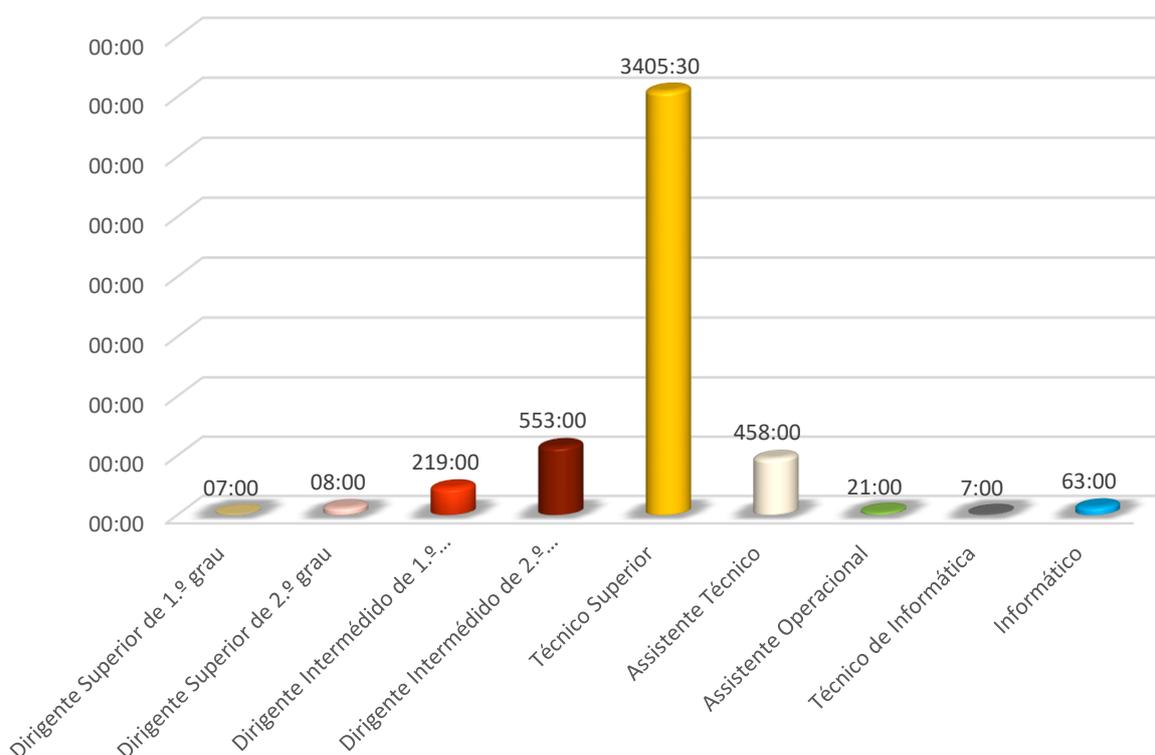


Gráfico 23: N.º de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

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

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

Quadro 13: Encargos anuais com formação profissional

3.12. Relações Profissionais e de Disciplina

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

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

4. Indicadores

Indicadores Relevantes	Fórmula de cálculo	2019	2020	2021
Nível etário (Idade Média)	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de efetivos}}$	53,22	53,68	52,19
Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais velho}}{\text{Trabalhador mais novo}}$	2,43	2,34	2,56
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Nº de efetivos com idade >55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	41,49	44,75	42,56
Média de antiguidade na função Pública	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$	25,04	25,17	22,99
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total de efetivos Técnicos Superiores}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	55,32	55,25	55,38
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	60,64	59,67	57,95
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	9,04	9,39	8,72
Rácio de trabalhadores por dirigente	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	12,77	17,68	16,41
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach.+ Lic.+ Mest.+ Dout.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	69,68	78,45	72,82
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitações 11º ao 12º ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	14,36	14,92	13,85
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9^\circ \text{ ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	13,83	14,36	13,33
Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	9,57	33,15	30,77
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	13,83	25,41	23,59
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Nº de dias de faltas}}{\text{Nº anual de dias trabalháveis} \times \text{Total de efetivos}} \times 100$	9,82	7,48	7,18
Taxa de rotação	$\frac{\text{Total de entradas + saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	21,81	58,56	54,36
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	10,35	10,21	9,90
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	25.887,69 €	26.535,08 €	25.041,65 €
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Nº de participantes em ações de formação}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	79,79	107,18	99,49

Quadro 14: Indicadores-Resumo

5. Conclusão

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

- O número de efetivos em funções no IHRU I.P. foi de 195, dos quais 82 do sexo masculino e 113 do sexo feminino.
- As modalidades de vínculo de emprego público predominantes consistem no “*contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado*”, com 163 trabalhadores, seguido da “*comissão de serviço*” com 29 trabalhadores, no âmbito da LTFP.
- O nível médio etário é de 52 anos, o que representa um ligeiro decréscimo em relação a 2020 (53 anos).

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

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

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

- O nível médio de antiguidade é de 23 anos.
- A taxa de feminização (57,95%) traduz uma ligeira descida quando comparada com o ano anterior (59,67%). Não obstante ao aumento verificado nas carreiras de dirigente intermédio de 1º e 2º grau, sendo que na de superior de 1º grau a presença feminina é de 100%.
- Mais de metade dos trabalhadores possui habilitação superior (142 – 72,82%), o que evidencia o elevado nível de tecnicidade dos recursos humanos do IHRU, I.P. Este ano, à semelhança do anterior, não existem trabalhadores com grau académico de doutoramento.

- O número de horas de trabalho suplementar apuradas ascende a 1994h34m, mais 413h21m do que em 2020. A despesa alcançou o montante de 26.567,75 €, superior à realizada no ano anterior (21.959,72 €).
- Em matéria de assiduidade, contabilizaram-se 3.543 dias de faltas, revelando uma diminuição, face ao ano anterior (3.801 dias).
- No tocante às atividades de medicina do trabalho, foram efetuados, 258 exames, tendo os encargos globais ascendido a 3.195,59 €.
- Em matéria de formação profissional, realizaram-se 275 ações, das quais participaram 194 trabalhadores, num total de 275 participações. Muito embora a maioria das ações realizadas sejam de carácter interno, verificou-se um aumento significativo da despesa nas ações de formação externas, no total de 32.396,90 €, mais 26.696,80 €, face ao ano anterior. Este aumento, resultou da realização de ações de formação, nomeadamente no âmbito do recrutamento centralizado, sendo estas obrigatórias após a admissão dos novos trabalhadores, tendo um valor unitário de 2030,00€.
- Por último, não se registou, em 2021, a instauração de qualquer processo disciplinar.

Anexos

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

Direção de Gestão Financeira (DGF)

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

Compete à Direção de Gestão Financeira:

- a) Assegurar, do ponto de vista financeiro, a salvaguarda dos ativos financeiros do Instituto, a sua rentabilização e o planeamento financeiro e orçamental, garantindo a elaboração dos instrumentos previsionais de gestão;
- b) Assegurar a prestação de contas anual e o respetivo cumprimento das obrigações legais;
- c) Assegurar a gestão financeira, na observância dos requisitos legais, contabilísticos e de tesouraria, garantido a sua operacionalização, o controle contabilístico-financeiro e o reporte de informação financeira, interna e externa;
- d) Acompanhar e controlar a situação financeira do IHRU, I. P., assegurando o planeamento e o controlo de gestão da sua atividade;
- e) Propor, implementar e gerir processos de contração de empréstimos e outras operações no domínio dos mercados monetário e financeiro, que se revelem necessárias ou vantajosas para a prossecução da atividade e as participações sociais detidas pelo IHRU, I.P.;
- f) Acompanhar e controlar a execução financeira das operações de financiamento concedidas pelo IHRU, I. P.;
- g) Assegurar, acompanhar e controlar os pagamentos de subsídios, comparticipações e empréstimos concedidos pelo IHRU, I. P.;
- h) Gerir o processo de concessão de bonificações de juros suportadas pelo Estado;
- i) Assegurar a análise de risco das operações de financiamento;
- j) Avaliar e comunicar à Direção de Programas de Apoio à Habitação as situações de atraso no cumprimento por parte de promotores e outros beneficiários de financiamentos e apoio financeiro do IHRU, I. P.;
- k) Assegurar, acompanhar e controlar a gestão financeira do património de outras entidades gerido pelo IHRU, I. P.

Direção de Administração e Recursos Humanos (DARH)

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

Compete à Direção de Administração e Recursos Humanos:

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

Direção Jurídica (DJ)

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

Compete à Direção Jurídica:

- a) Assegurar e dar apoio à elaboração de projetos legislativos e regulamentares na área das atribuições do IHRU, I. P., bem como emitir parecer sobre quaisquer projetos legislativos a solicitação do conselho diretivo e ou da tutela;
- b) Elaborar protocolos e acordos de colaboração e, em geral, todo o tipo de minutas e de contratos em que o IHRU, I. P., intervenha, e acompanhar os correspondentes processos de contratação;
- c) Assegurar o processo de liquidação e de pagamento do imposto de selo devido pelos contratos celebrados;
- d) Assegurar e controlar a realização de atos de registo predial e de inscrição matricial de imóveis do IHRU, I. P., bem como os atos relativos à criação e extinção de garantias, de ónus de inalienabilidade e de regimes especiais de alienação;
- e) Assegurar a consultadoria jurídica ao conselho diretivo e a todas as unidades orgânicas do IHRU, I. P.;
- f) Praticar quaisquer atos judiciais ou extrajudiciais relativos a situações de recuperação de crédito e de processos em contencioso;
- g) Intervir, em articulação com a DGPA, em quaisquer atos judiciais ou extrajudiciais relacionados com a gestão do património imobiliário do IHRU, I. P., ou que esteja sob gestão deste, incluindo a interposição de ações e execuções relativas a situações de incumprimento dos contratos de arrendamento e de ocupações ilegais;
- h) Intervir, quando tal lhe seja determinado, em quaisquer processos de sindicância, inquéritos ou disciplinares.

Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria (DEPA)

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

Compete à Direção de Estudos, Planeamento e Assessoria:

- a) Assegurar a elaboração do planeamento estratégico e operacional do IHRU, I. P.;
- b) Recolher e tratar a informação de gestão e de atividade do IHRU, I. P., e desenvolver os instrumentos de apoio e suporte à tomada de decisão e ao planeamento;
- c) Acompanhar o desempenho do IHRU, I. P., designadamente, através dos instrumentos de planeamento e de avaliação e de gestão de riscos;

- d) Acompanhar os planos nacionais e setoriais em que o IHRU, I. P., intervém no desempenho da sua missão;
- e) Propor e acompanhar a celebração de protocolos entre o IHRU, I. P., e entidades relevantes do mercado imobiliário para acesso a dados em matéria de habitação, arrendamento habitacional e reabilitação urbana, no cumprimento pelas normas legais de acesso a dados pessoais.

Direção de Gestão do Património Arrendado (DGPA)

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

Compete à Direção de Gestão do Património Arrendado:

- a) Gerir o parque habitacional e equipamentos do IHRU, I. P., e os imóveis de outras entidades que estejam sob sua gestão, atribuídos ou a atribuir em arrendamento ou a outro título;
- b) Assegurar a gestão e coordenação das equipas de gestão local;
- c) Assegurar a gestão dos contratos de arrendamento e o atendimento dos arrendatários;
- d) Promover as intervenções de conservação ordinária e manutenção dos imóveis arrendados;
- e) Assegurar as obras de conservação das instalações dos serviços do IHRU, I. P.;
- f) Articular com outras unidades orgânicas a gestão dos imóveis de outras entidades cuja gestão lhe esteja entregue nos termos legais ou contratuais.

Direção de Promoção e Reabilitação do Património Imobiliário

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

Compete à Direção de Promoção e Reabilitação do Património Imobiliário:

- a) Promover as atividades de aquisição, loteamento, urbanização e gestão de terrenos e propor soluções nesse domínio;
- b) Assegurar a promoção de imóveis para disponibilização de habitação a custos acessíveis;

- c) Assegurar a reabilitação do património edificado de que o IHRU, I. P., seja proprietário ou que esteja sob sua gestão;
- d) Definir metodologias e implementar os procedimentos necessários à avaliação técnica dos projetos de obras, bem como certificar a conformidade de programas e de projetos com as disposições legais aplicáveis;
- e) Assegurar as competências legalmente atribuídas ao IHRU, I. P., no domínio da reabilitação urbana e da habitação de custos controlados;
- f) Participar na elaboração de propostas de implementação pelo IHRU, I. P., de projetos de aquisição de imóveis, de construção, reconstrução, reabilitação ou reconversão de imóveis para fins habitacionais.

Direção de Programas de Apoio à Habitação (DPAH)

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

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

- a) Gerir os programas de apoio público e de incentivo à habitação, ao arrendamento e à reabilitação urbana;
- b) Propor, dar apoio técnico e monitorizar a concessão de 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;
- c) Avaliar a conformidade técnica e legal dos projetos objeto dos financiamentos e acompanhar a sua execução;
- d) Prestar informação e conceder apoio técnico aos promotores e a outros intervenientes relevantes no âmbito dos programas de financiamento;
- e) Colaborar com a Direção de Gestão Financeira e a Direção Jurídica no acompanhamento das operações de crédito em situação de pré-contencioso e de contencioso e propor soluções para a sua recuperação.

Direção de Sistemas de Informação (DSI)

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

Compete à Direção de Sistemas de Informação (DSI):

- a) Gerir os projetos de desenvolvimento aplicacional e de implementação de soluções aplicacionais;
- b) Assegurar o desenvolvimento e a operacionalização dos sistemas de informação do IHRU, I. P.;
- c) Administrar os sistemas informáticos e respetivas redes e comunicações de dados;
- d) Assegurar a manutenção das aplicações informáticas e das plataformas e portais geridos pelo IHRU, I. P.;
- e) Prestar apoio e formação contínua aos utilizadores do sistema informático.

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

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

- a) Assegurar o estudo e a análise prospetiva nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;
- b) Acompanhar a evolução do mercado do arrendamento urbano nacional;
- c) Elaborar o relatório anual de habitação no âmbito da monitorização do Programa Nacional de Habitação;
- d) Elaborar relatórios nos domínios da reabilitação e conservação do edificado, da dinamização do mercado do arrendamento e dos programas de financiamento à habitação;
- e) Assegurar a produção e divulgação de informação nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;
- f) Estabelecer formas de articulação com outras entidades e serviços da administração direta e indireta do Estado, em especial o Instituto Nacional de Estatística, I. P., a Autoridade Tributária e Aduaneira e o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P., no sentido de obter os dados necessários ao cumprimento das suas competências de reporte e divulgação de informação;

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