

Balanço Social 2019



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social 2019

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 2020

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.....	9
3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IHRU, I.P.	10
3.1. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS	10
3.2. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO	10
3.3. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES.....	14
3.4. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES	15
3.5. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES	15
3.6. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES	16
<i>Admissões e Saídas de Trabalhadores</i>	16
<i>Ocupação de postos de trabalho</i>	18
<i>Mudança de Situação Profissional</i>	19
3.7. PRESTAÇÃO DO TRABALHO.....	19
<i>Modalidade de Horário de Trabalho</i>	19
<i>Trabalho Suplementar</i>	20
3.8. ABSENTISMO LABORAL	21
3.9. ENCARGOS COM PESSOAL.....	23
<i>Estrutura Remuneratória</i>	23
<i>Encargos Remuneratórios</i>	24
<i>Encargos com Suplementos Remuneratórios</i>	25
<i>Encargos com Prestações Sociais</i>	26
<i>Encargos com Benefícios Sociais</i>	27
3.10. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	28
<i>Acidentes de trabalho</i>	28
<i>Medicina no trabalho</i>	29
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	11
Quadro 2: Comparação do n.º de trabalhadores efetivos com o ano anterior	13
Quadro 3: N.º dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano.....	18
Quadro 4: N.º das mudanças de situação profissional registadas durante o ano	19
Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género.....	24
Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores.....	24
Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	26
Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores	27
Quadro 9: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores	28
Quadro 10: N.º de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género	28
Quadro 11: N.º e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano.....	29
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. 2007 – 2018.....	10
Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional	12
Gráfico 3: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica	12
Gráfico 4: N.º de trabalhadores portadores de deficiência	13
Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género.....	14
Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género	15
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género.....	15
Gráfico 8: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional	16
Gráfico 9: N.º de trabalhadores admitidos e saídos	17
Gráfico 10: Motivos de admissão de trabalhadores	17
Gráfico 11: Motivos de saída de trabalhadores	18
Gráfico 12: Modalidade de horário de trabalho por género.....	20
Gráfico 13: N.º de horas de trabalho suplementar	20
Gráfico 14: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional	21
Gráfico 15: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo	22
Gráfico 16: N.º de ausências por grupo profissional.....	22
Gráfico 17: Comparação da estrutura remuneratória por género	23
Gráfico 18: Encargos remuneratórios com os trabalhadores	25
Gráfico 19: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores	26
Gráfico 20: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores	27
Gráfico 21: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional	30
Gráfico 22: 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 2019, 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, e alterada pelo Decreto-Lei n.º 102/2015, de 5 de junho.

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

2.2. Missão

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

2.3. Atribuições

O IHRU, IP, prossegue as seguintes atribuições:

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

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

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

2.4. Estrutura orgânica

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

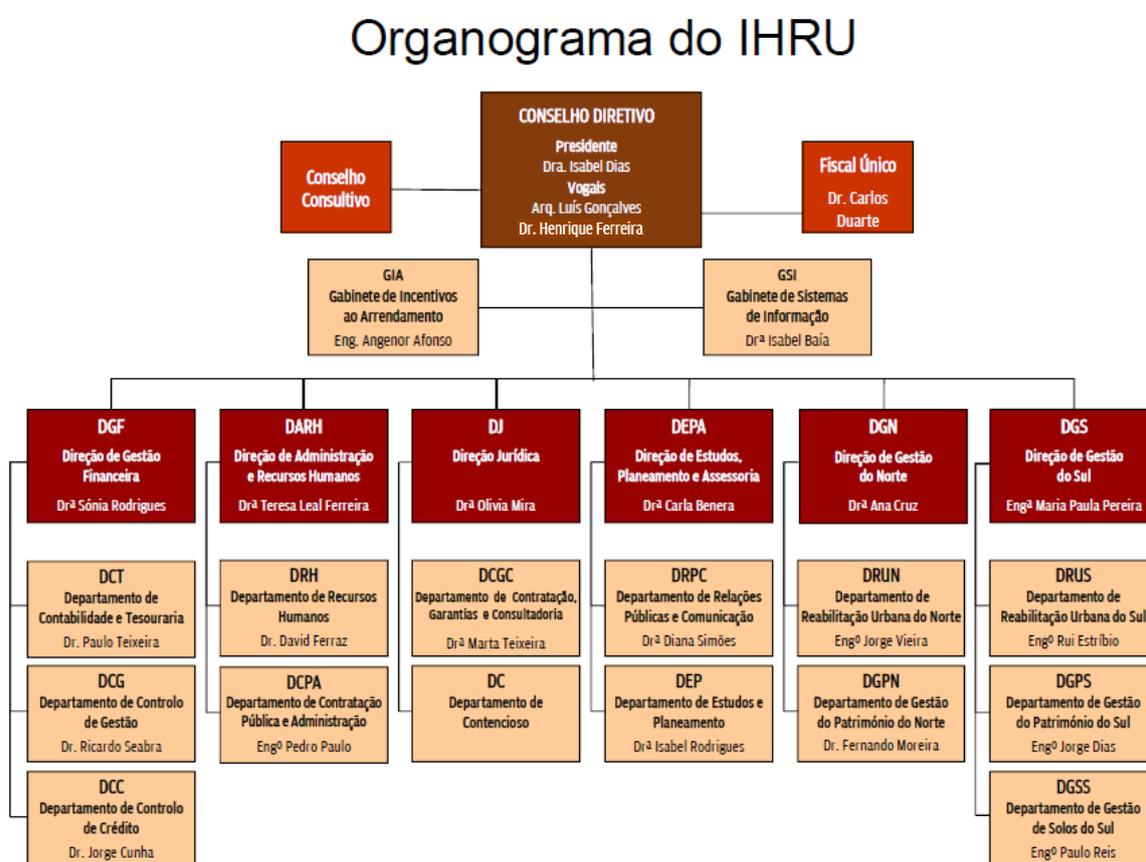


Figura 1: Organograma do IHRU, I.P. em 31/12/2019

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 2019, o IHRU, I.P., contava com **188** trabalhadores efetivos. Comparativamente com o ano anterior, verificou-se uma diminuição de **5** 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 2019, verificou-se novamente um decréscimo do número de efetivos de **2,5%**, essencialmente devido a aposentação e reformas e /ou saídas em regime de mobilidade.

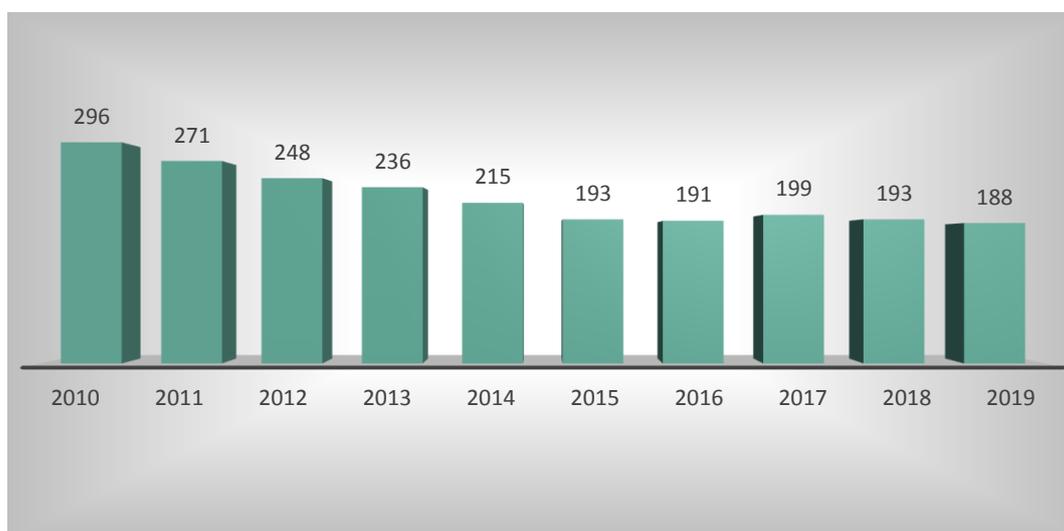


Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2010 – 2019

3.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género

A 31 de dezembro de 2019 encontravam-se providos **24** cargos dirigentes, sendo **3** de direção superior de 1.º e de 2.º graus, **6** de direção intermédia de 1.º grau e **15** 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 **12,77%**.

Os demais trabalhadores do IHRU, I.P. pertencem, predominantemente, às carreiras de técnico superior, com **104** efetivos, correspondente a **55,32%** e de assistente técnico, com um total de **52** elementos, representando cerca de **27,66%** do total de efetivos. Os trabalhadores das restantes carreiras – carreiras de informática e de assistente operacional - são em número substancialmente inferior, totalizando **4,26%** 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	11	4	11	4	15
Técnico superior	0	0	39	65	0	0	39	65	104
Assistente técnico	0	0	16	36	0	0	16	36	52
Assistente operacional	0	0	4	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	2	2	0	0	2	2	4
TOTAL	2	1	61	103	11	10	74	114	188

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

Importa referir que, no universo dos 188 trabalhadores, não estão incluídos aqueles que, à data de 31 de dezembro de 2019, registam ausências ao serviço, por um período superior a seis meses, num total de **5**, assim como uma trabalhadora que se encontra no exercício de atividade sindical.

Do total dos trabalhadores efetivos, **74** são do género masculino e **114** do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **39%** e feminina de **61%**.

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.

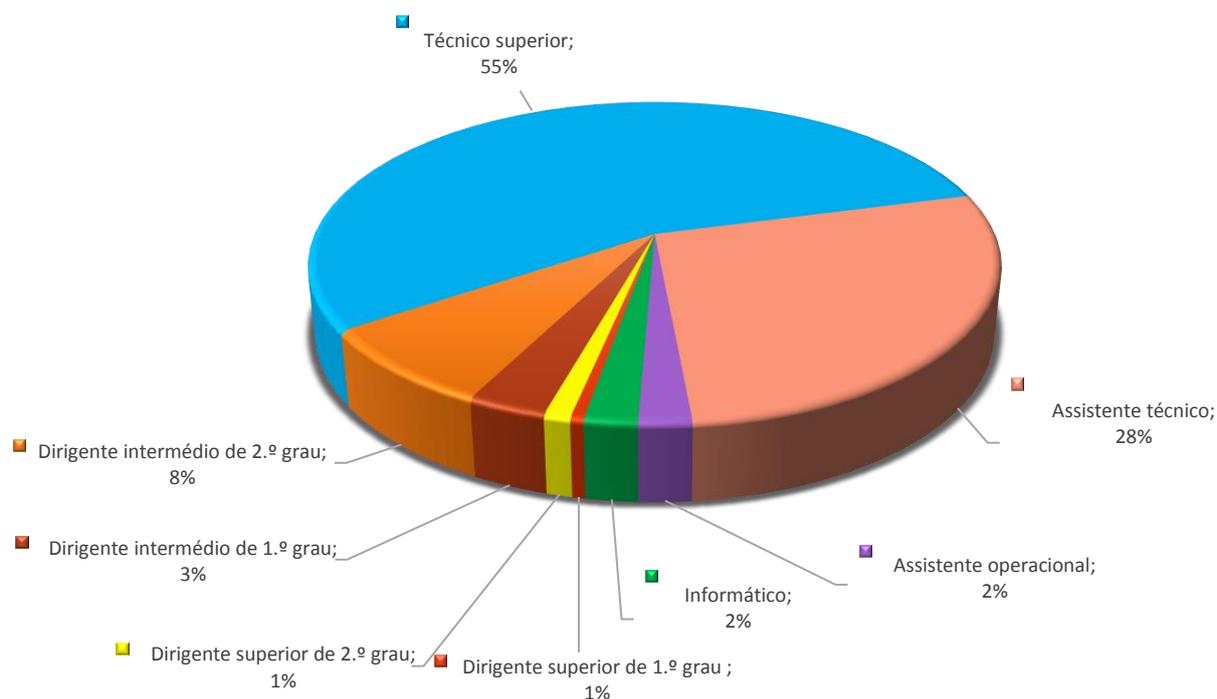


Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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 Norte e do Sul, conforme apresentado no gráfico abaixo.

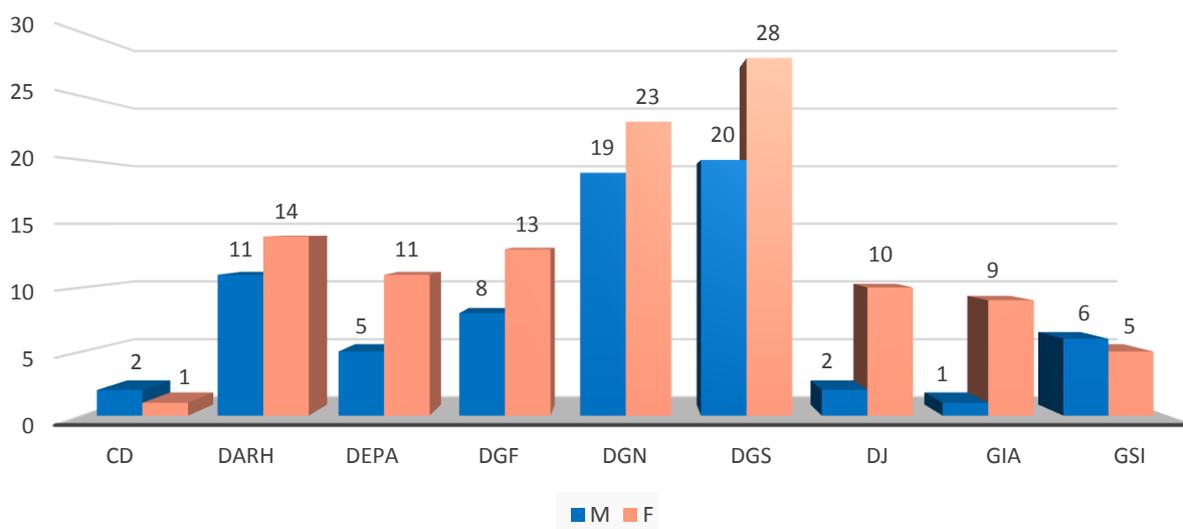


Gráfico 3: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Relativamente ao ano anterior, em termos gerais, não se verificou, em 2019, nenhuma alteração ao número de dirigentes, de técnicos superiores e de informáticos, contrariamente às carreiras de assistente técnico e assistente operacional, 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	2018		Total	2019		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	11	4	15
Técnico superior	43	61	104	39	65	104
Assistente técnico	17	39	56	16	36	52
Assistente operacional	5	0	5	4	0	4
Informático	2	2	4	2	2	4
TOTAL	80	113	193	74	114	188

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

Do total dos 188 trabalhadores, **9** são portadores de deficiência, **mais 1** que em 2018, o que representa uma taxa de empregabilidade de trabalhadores com deficiência de, aproximadamente **5%**.

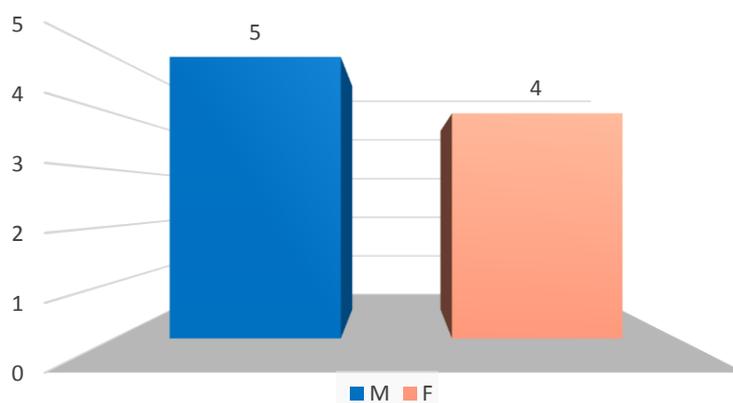


Gráfico 4: N.º de trabalhadores portadores de deficiência

No que concerne à nacionalidade, em 2019, 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 2019, no intervalo compreendido entre os **25 e os 69 anos** de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem **28** 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 **50-54** anos, com **43** trabalhadores e no **60-64** anos, com **38** trabalhadores.

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário, verificou-se que a idade média dos trabalhadores é de **53 anos**, tanto dos trabalhadores do género feminino como do género masculino.

No ano de 2019, 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 intergeracionais, 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.

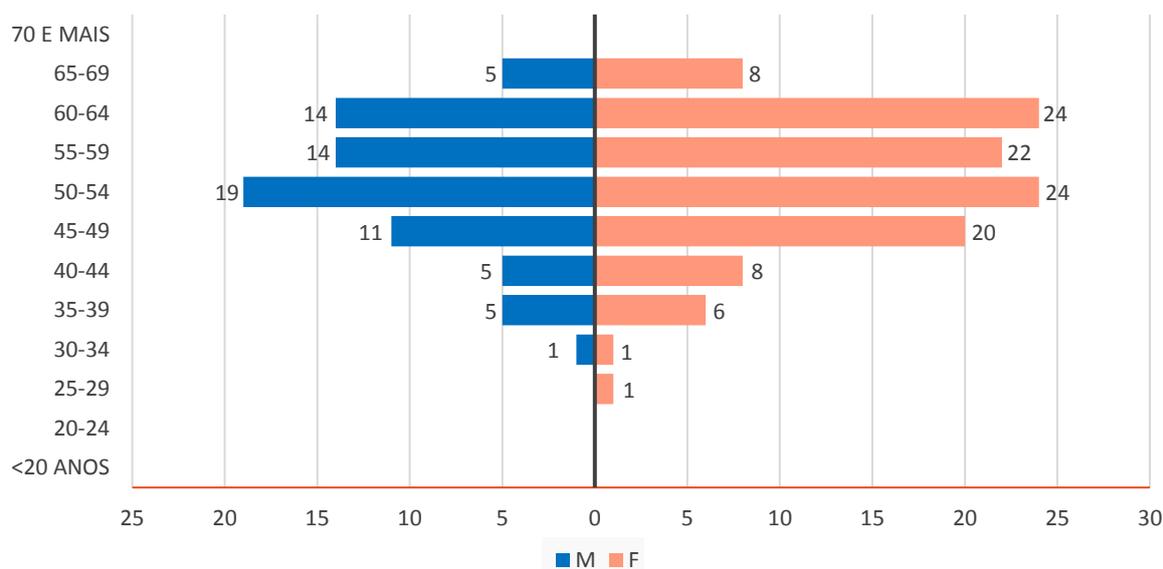


Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2019, situou-se nos **41%**, correspondendo a um total de **78** trabalhadores.

3.4. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores

Em 2019, 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 **20-24** anos são aqueles que concentram o maior número de trabalhadores, com 46 e 34, respetivamente. Pelo contrário, o escalão de antiguidade **10-14** é o que tem menor número de trabalhadores, no total de **3**.

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.

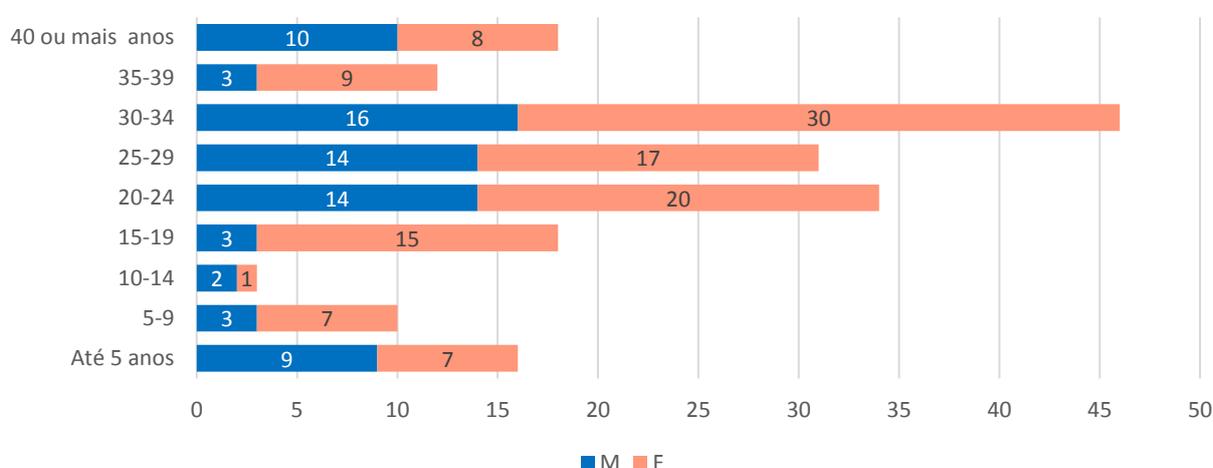


Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.5. Nível Habitacional dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitação literária e género, dos **131** trabalhadores que possuem grau académico superior, **77** são mulheres e **54** são homens.

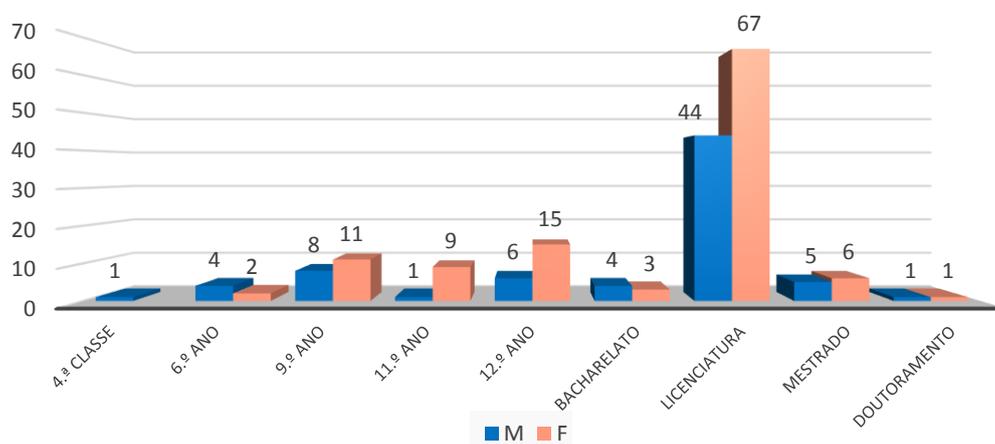


Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível habitacional e género

De destacar que a taxa de habilitação superior é de **69,68%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Este indicador revela uma diferença significativa, face à taxa média da Administração Pública que é de 52,9% (Fonte: BOEP n.º 19, de junho de 2019 – 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 **16,49%**. Por último, a taxa de habilitações do ensino básico (até ao 9.º ano de escolaridade) representa **13,83%**, com **26** trabalhadores.

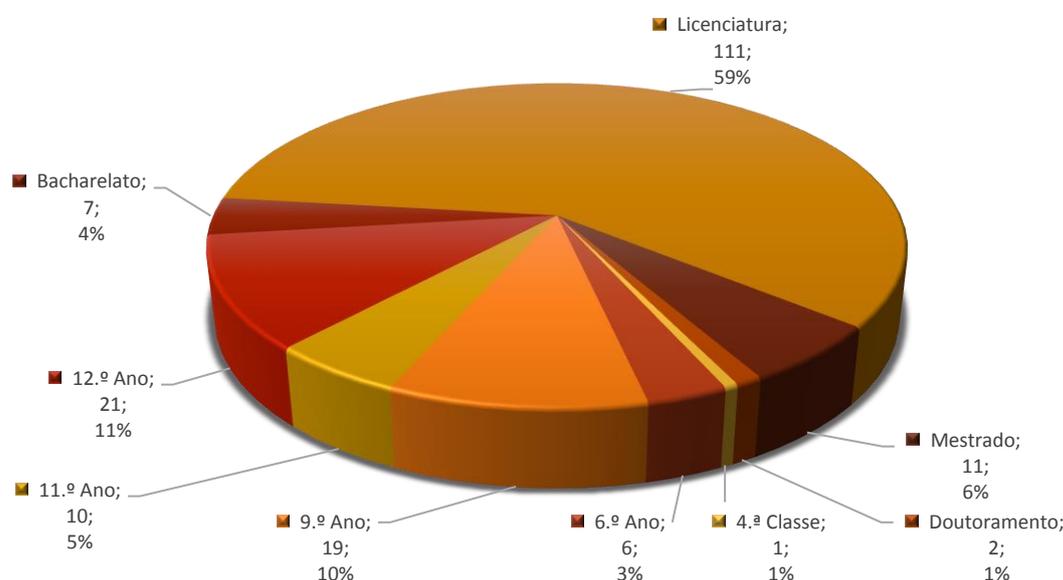


Gráfico 8: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

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 2019.

Na análise dos dados, no período de referência, verificou-se um elevado volume de entradas e saídas de trabalhadores (**41**, no total), resultando, assim, numa taxa de rotação de **22,87%**, o que representa um aumento significativo, comparativamente com o ano de 2018, onde a taxa de rotação se situou nos 15,54%.

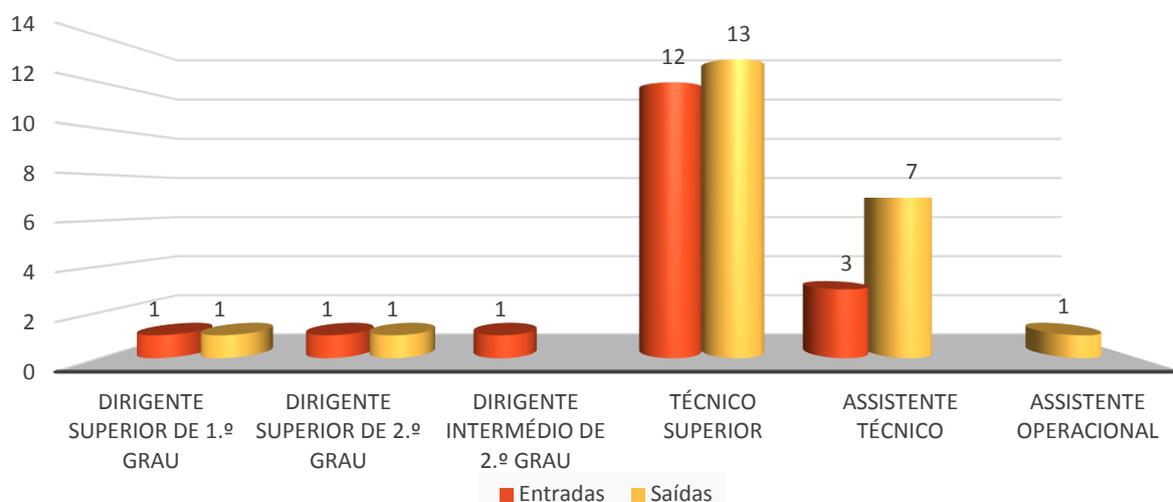


Gráfico 9: N.º de trabalhadores admitidos e saídos

Relativamente às admissões, no ano de 2019, registou-se um total de **18 entradas**, mais 6 que no ano anterior, sendo o grupo profissional dos técnicos superiores aquele que registou o maior número de trabalhadores (**12**). O recrutamento por mobilidade constituiu o modo de ingresso do maior número de admissões.

Os motivos de admissão foram os que se seguem:

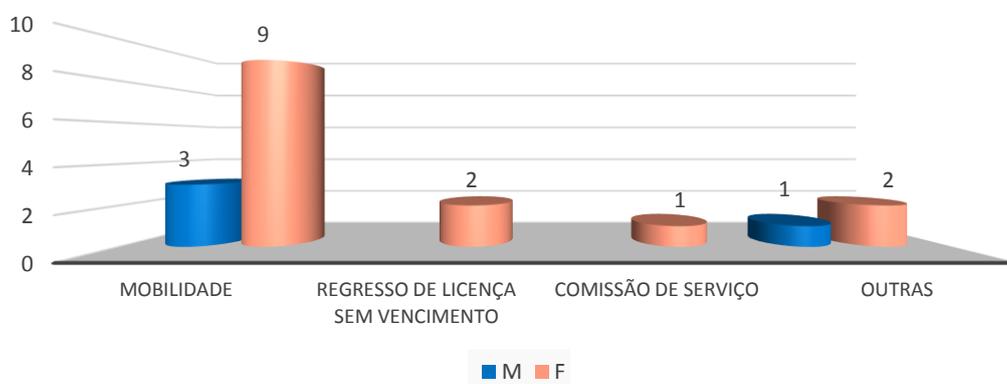


Gráfico 10: Motivos de admissão de trabalhadores

Relativamente às saídas, registaram-se **23 saídas** de trabalhadores do IHRU, I.P., **mais 5** que em 2018, 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.

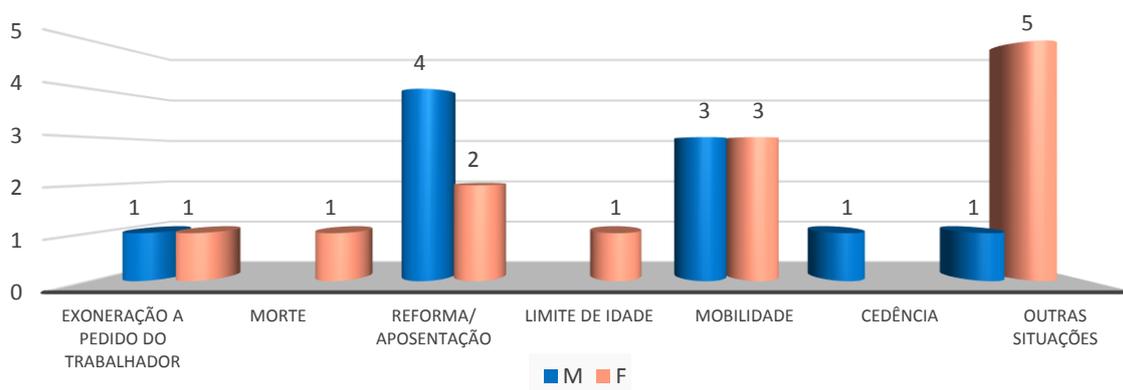


Gráfico 11: Motivos de saída de trabalhadores

O grupo profissional que registou o maior número de saídas foi o dos técnicos superiores, com **13 saídas**, seguido dos assistentes técnicos, com **7 saídas**.

A taxa de cobertura, que representa a relação entre os trabalhadores admitidos e os trabalhadores que saíram do IHRU, I.P., foi de **79,19%**, o que significa que foram admitidos menos trabalhadores do que aqueles que saíram, representando um saldo negativo de **5** trabalhadores.

Ocupação de postos de trabalho

No ano de 2019, verificou-se um aumento de **43** 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 **59** postos de trabalho que ficaram por preencher, **53** deveram-se ao facto de não ter sido aberto o procedimento concursal, sem prejuízo de **6** deles se encontrarem em desenvolvimento, na sequência da abertura do respetivo procedimento concursal

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	1	-	-	-	-	1
Técnico superior	28	-	-	-	6	34
Assistente técnico	14	-	-	-	-	14
Assistente operacional	6	-	-	-	-	6
Informático	4	-	-	-	-	4
TOTAL	53	-	-	-	6	59

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, na continuidade do processo de descongelamento de carreiras, iniciado em 2018, foram abrangidos **29** dos 188 trabalhadores efetivos, os quais reuniam os requisitos legalmente previstos para as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório nas respetivas carreiras.

Verificaram-se, ainda, **6** consolidações de mobilidade na categoria.

Grupo/ Carreira/ Tipo de Mudança	Alterações obrigatória de posicionamento remuneratório	Procedimento Concursal	Consolidação da mobilidade na categoria	Total
Dirigente intermédio de 1º grau	1	-	-	1
Dirigente intermédio de 2º grau	3	-	-	3
Técnico superior	18	-	6	24
Assistente técnico	7	-	-	7
Assistente operacional	-	-	-	-
Informático	-	-	-	-
TOTAL	29	-	6	35

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, com plataformas fixas compreendidas entre as 09h30 -12h30 e 14h30 - 17H00, que abrange **156** trabalhadores, o que representa **83%** do efetivo global.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão inseridos 24 dirigentes (**4%**) e, no horário de trabalho em regime de jornada contínua, estão incluídas 8 trabalhadoras, representando **13%** do efetivo global.

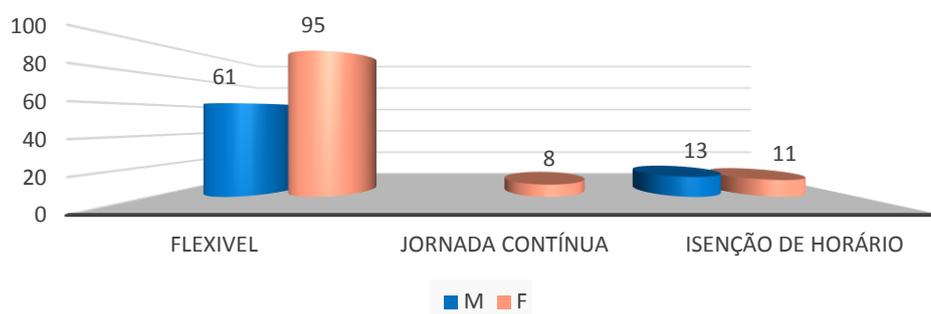


Gráfico 12: Modalidade de horário de trabalho por género

Trabalho Suplementar

Relativamente ao trabalho suplementar, durante o ano de 2019, foram realizadas **1066h58m** de trabalho suplementar, pelos trabalhadores do IHRU, I.P., **menos 469h27m** que no ano anterior.

O trabalho suplementar foi realizado, maioritariamente, em dia normal de trabalho, com **651h56m**, seguido do prestado em dia de descanso semanal complementar, com **302h53m**. Relativamente ao trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório registaram-se **112h09m** trabalhadas.

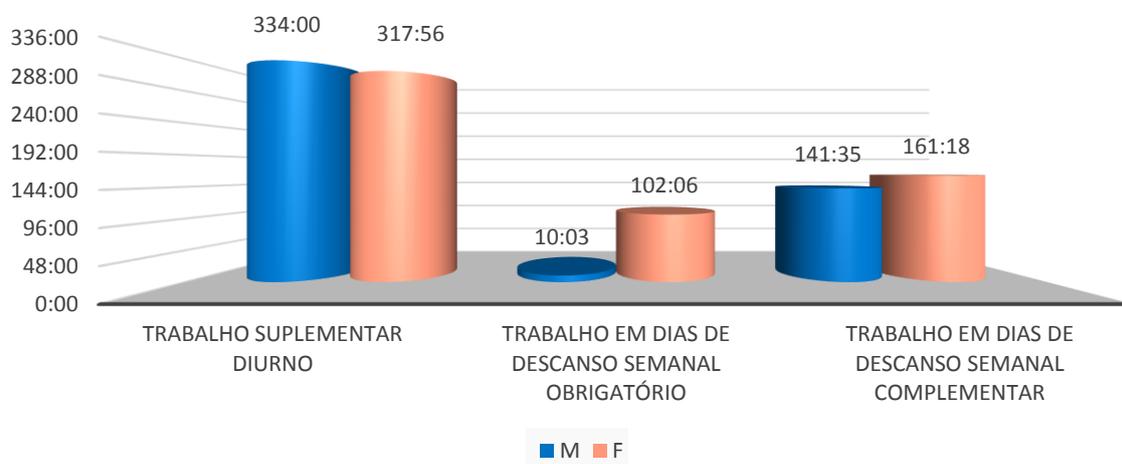


Gráfico 13: N.º de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar, por grupo profissional, verifica-se que os técnicos superiores foram os que registaram o maior número de horas de trabalho suplementar realizado, com **42%** do total, enquanto os assistentes técnicos se apresentam como o segundo grupo mais representativo com 29%, seguido dos assistentes operacionais, com **27%** e dos informáticos com **3%**.

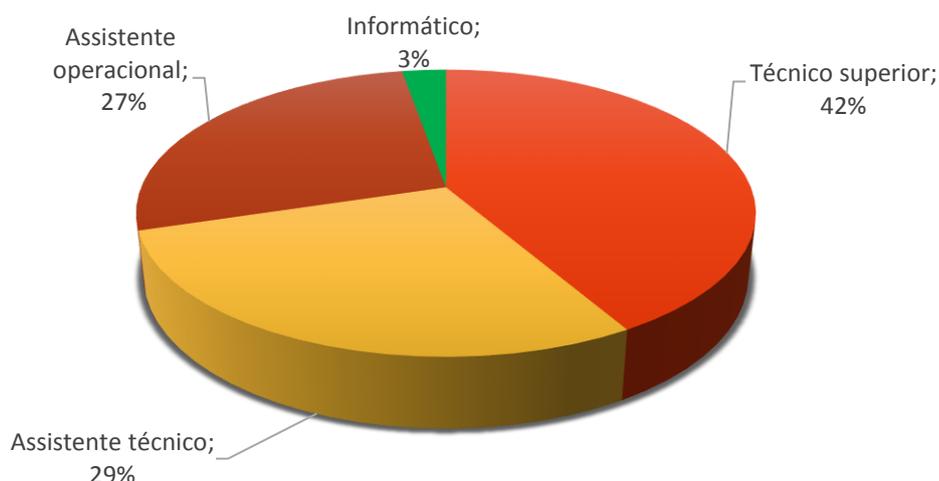


Gráfico 14: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional

3.8. Absentismo Laboral

No ano de 2019, verificou-se um total de **4650 dias** de ausências dos trabalhadores, mais **242,5 dias** que no ano anterior.

Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo aumentou **0,76** pontos percentuais, passando de **9,06% para 9,82%**, em 2019. Importa referir que o valor obtido está fortemente influenciado pela existência de vários trabalhadores em situação de ausência por doença superior a 6 meses e acidentes em serviço, ainda que, em ambiente administrativo e sem causa externa imputável ao empregador.

As ausências por motivo de doença, foram, assim, as principais causas de absentismo com **2985 dias**, seguido das relativas a acidente em serviço, com **613 dias**, bem como de “Outras Faltas”, com **455,5 dias**, que incluem, as ausência por deslocação à escola do educando, para doação de sangue, tratamento ambulatorio, cumprimento de obrigações legais e prestação de provas em concurso, entre outras.

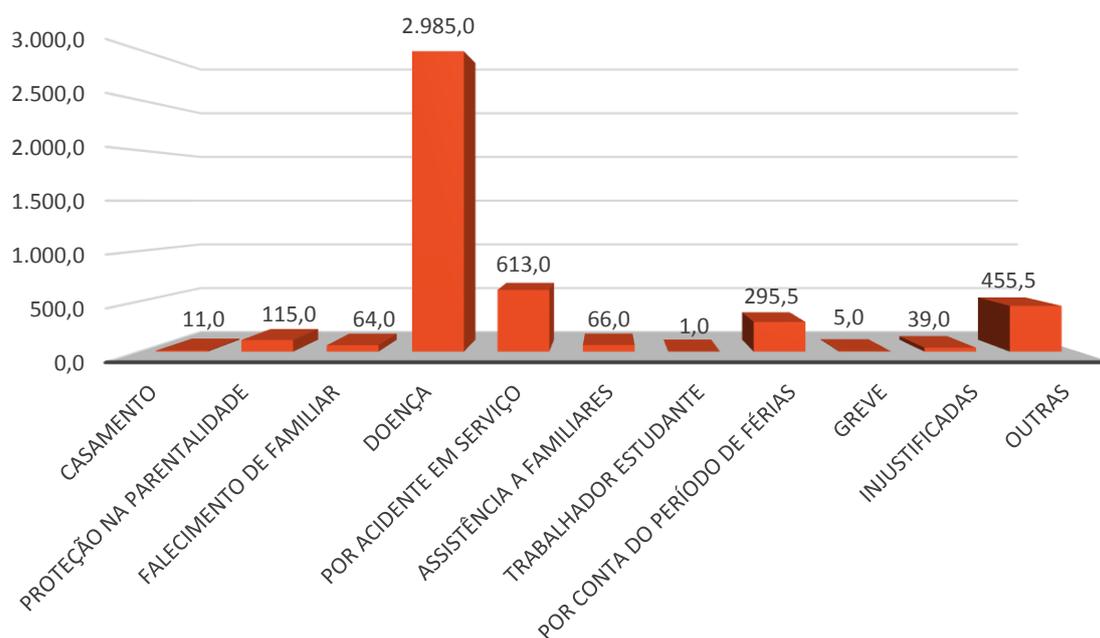


Gráfico 15: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo

No ano de 2019, a média de dias de ausência situou-se nos **24 dias** por trabalhador, enquanto que, no ano de 2018, esta média se fixou nos 22 dias.

Quanto à distribuição do absentismo laboral no IHRU. I.P., por grupo profissional, em 2019, destaca-se, em primeiro lugar, o relativo aos assistentes técnicos (com **2678 dias** de ausência), seguido dos técnicos superiores (com **1816 dias**), conforme se verifica no gráfico abaixo.

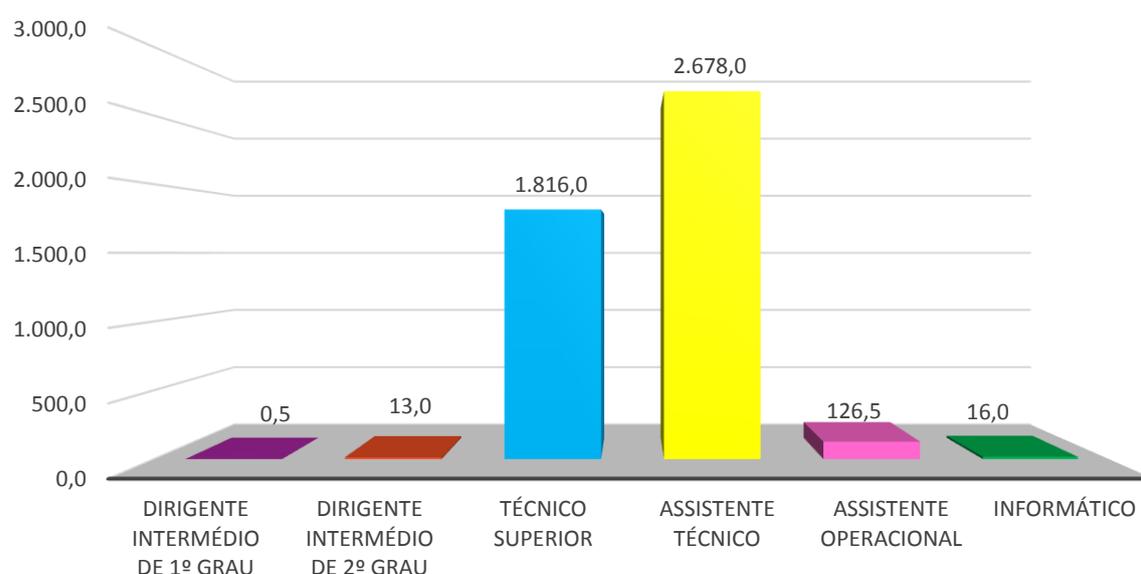


Gráfico 16: N.º de ausências por grupo profissional

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 2018, o maior número de trabalhadores (33) se situa no escalão de remuneração "1.001 € – 1.250 €", com **17,55%**, sendo que, em 2017, a moda se encontrava no escalão "1.501 – 1.750".

Esta diminuição reflete as saídas por aposentação e reforma e a contratação de trabalhadores com menor antiguidade e, portanto, com níveis salariais menores.

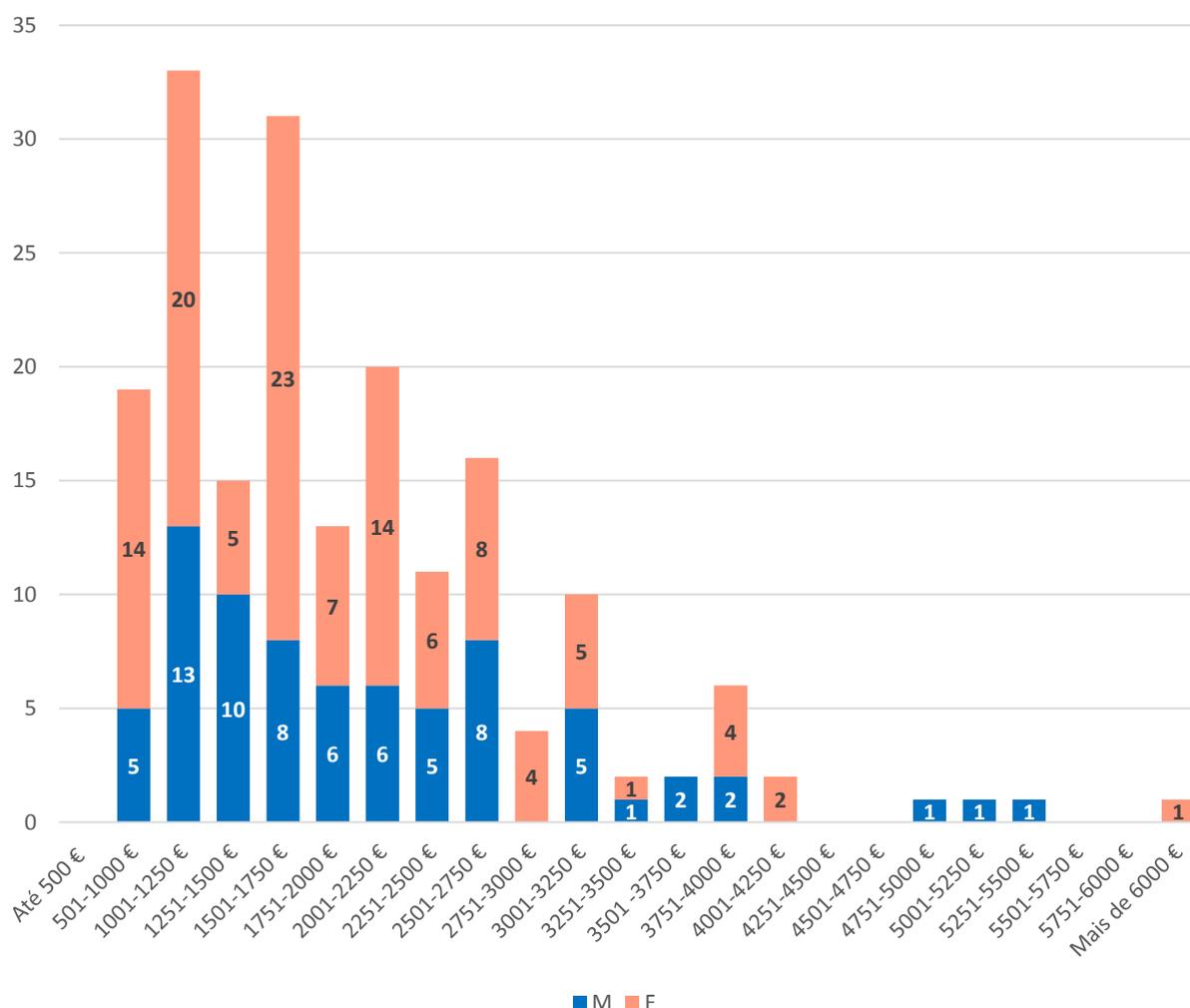


Gráfico 17: Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, I.P., é no valor de **837,60 €** (Mulheres) e **635,07€** (Homens).

A remuneração máxima ilíquida do género feminino, em 2019, foi de **6.571,82 €** e do género masculino de **5.277,46 €**.

Relativamente ao leque salarial, no género masculino o salário máximo é **8,31** vezes superior ao salário mínimo enquanto, no género feminino, esta diferença é de **7,85**.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	635,07 €	837,60 €
Máxima (€)	5.277,46 €	6.571,82 €

Quadro 5: Remuneração mínima e máxima por género

Encargos Remuneratórios

No ano de 2019, foram gastos **6.745.972,93 €** em encargos com o pessoal, verificando-se um acréscimo de **48.174,21 €**, em comparação com o período homólogo de 2018.

A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **4.866.885,15 €**, seguida da rubrica “Outros encargos com pessoal”, com **1.262.606,91 €**.

De referir que, na rubrica “Outros encargos com pessoal”, estão também contabilizados os principais encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (**475.647,97 €**), e com a Segurança Social (**755.439,37 €**), entre outros (férias não gozadas, aposentações e juntas médicas).

Encargos com pessoal	2018	2019
Remuneração base *	4.861.627,94 €	4.866.885,15 €
Suplementos remuneratórios	274.714,54 €	301.042,85 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	276.162,84 €	237.610,15 €
Benefícios sociais	47.917,60 €	77.827,87 €
Outros encargos com pessoal	1.237.375,80 €	1.262.606,91 €
Total	6.697.798,72 €	6.745.972,93 €

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

Quadro 6: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores entre 2018 e 2019

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

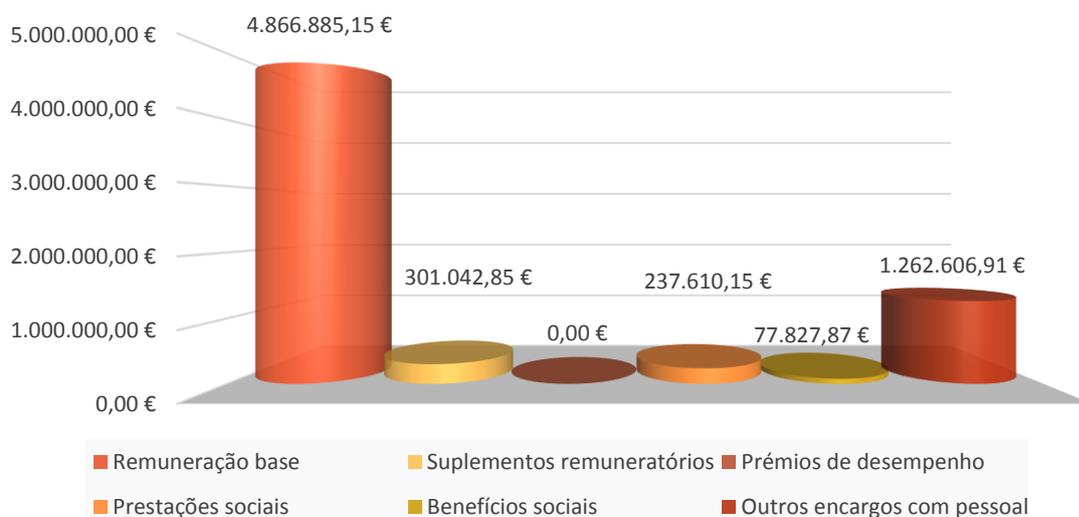


Gráfico 18: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

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 2019, de **301.042,85 €**, o que representa um acréscimo de **26.868,31 €** face aos encargos assumidos no ano de 2018.

O suplemento remuneratório com maior expressão é o das despesas de representação com **256.595,54 €**, pagas aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplementos remuneratórios	2018	2019
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	10.666,91 €	7.906,45 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	7.577,98 €	7.547,34 €
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 €	3.452,04 €
Fixação na periferia	0,00 €	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €	0,00 €
Abono por falhas	2.836,77 €	2.705,91 €
Participação em reuniões	0,00 €	0,00 €

Suplementos remuneratórios	2018	2019
Ajudas de custo	23.675,80 €	21.436,01 €
Representação	225.105,48 €	256.595,54 €
Secretariado	1.399,56 €	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	0,00 €	0,00 €
Total	274.714,54 €	301.042,85 €

Quadro 7: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores entre 2018 e 2019

A representação gráfica dos suplementos remuneratórios pagos pelo IHRU, I.P., em 2019, é a que consta no gráfico abaixo.

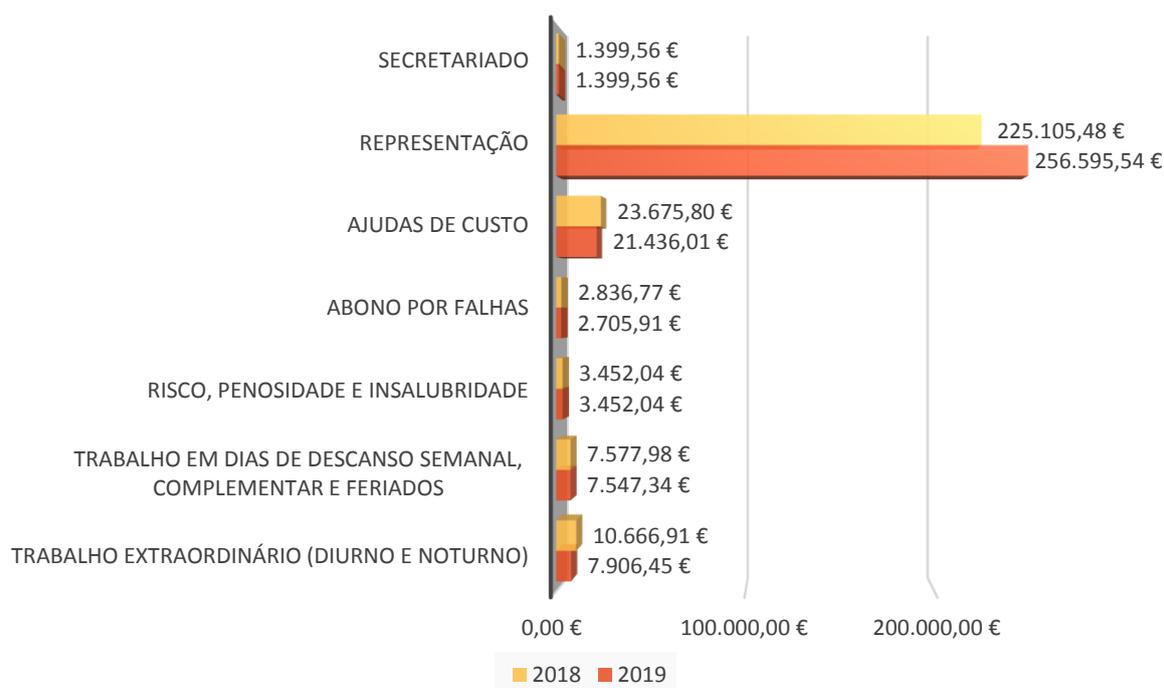


Gráfico 19: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

Encargos com Prestações Sociais

As prestações sociais registaram, no ano de 2019, um total de **237.610,15 €**, menos **38.552,69€**, face ao período homólogo do ano anterior. Nos encargos assumidos com as prestações sociais destaca-se o subsídio de refeição com um valor de **189.471,33 €**.

Prestações sociais	2018	2019
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	81,82 €	195,42 €
Abono de família	1.489,32 €	1.585,08 €
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	2.049,17 €	4.307,34 €
Subsídio de desemprego	0,00 €	0,00 €
Subsídio de refeição	215.434,74 €	189.471,33 €
Outras prestações sociais	57.107,79 €	42.050,98 €
Total	276.162,84 €	237.610,15 €

Quadro 8: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores entre 2018 e 2019

Na rubrica “Outras prestações sociais”, estão contempladas as pensões (**42.050,98 €**).

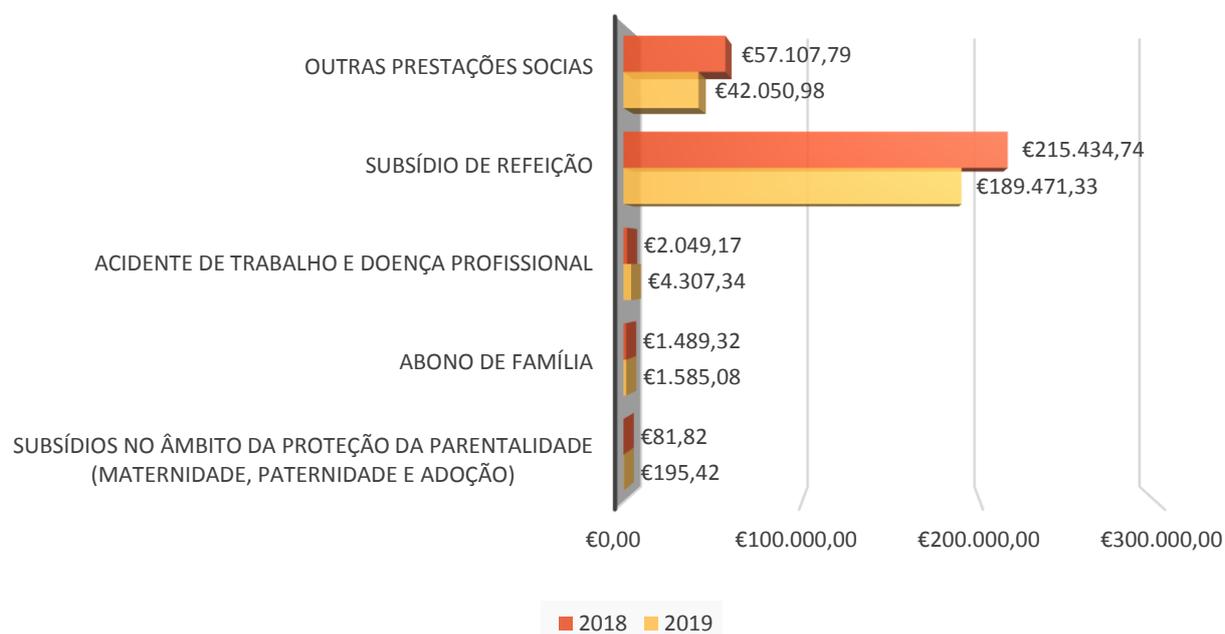


Gráfico 20: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2018 e 2019

Encargos com Benefícios Sociais

Relativamente aos benefícios sociais concedidos aos trabalhadores do IHRU, I.P., no ano de 2019, assumiu-se um encargo de **77.827,87 €**, mais **29.910,27 €**, face ao ano de 2018, o que

se ficou a dever à contratação do seguro de saúde para os trabalhadores, com origem no ex-INH

Benefícios de apoio social	2018	2019
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	17.844,40 €	13.590,01 €
Apoio socioeconómico	0,00€	0,00 €
Outros benefícios sociais	30.073,20 €	64.237,86 €
Total	47.917,60 €	77.827,87 €

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 2019, ocorreram **4** acidentes de trabalho, o que representou uma taxa de incidência de acidentes em serviço de **2,13%**, uma redução de 0,98% face a 2018. Destes acidentes resultaram **613 dias** de ausência ao trabalho, menos **4** dias comparativamente com o ano anterior.

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					In itinere					
		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
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1				1						
	F	1		1			2				2	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos ano ano de referência	M	1				1						
	F	1		1			2				2	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	268				268						
	F	3		3			257				257	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M											
	F	52				52	33				33	

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

Durante o ano de 2019, não houve registo de casos declarados de doenças profissionais tendo, no entanto, sido declarado **1 caso** de incapacidade permanente absoluta, **2 casos** de incapacidade temporária e absoluta e **1 caso** de incapacidade temporária e parcial.

Medicina no trabalho

No ano em análise registaram-se encargos com atividade de medicina no trabalho no montante de **2.585,59 €**, resultado da realização de **227** exames médicos efetuados aos trabalhadores do Instituto.

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
Exames de admissão	1	-
Exames periódicos	135	-
Exames ocasionais e complementares	91	-
Exames de cessação de funções	-	-
Despesas com a medicina no trabalho	-	2.585,59 €
Visitas aos postos de trabalho	1	-
Total dos exames médicos efetuados	227	-

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

3.11. Formação Profissional

No ano de 2019, verificou-se a seguinte execução na formação profissional: ações internas em número de **20**, mais 9 que em 2018, o que corresponde a uma taxa de **73%** do total de horas de formação profissional; ações externas em número de **57**, menos 1 face ao ano anterior, o que corresponde a **27%** do total das **4752 horas** de formação profissional.

No total das 77 ações de formação profissional realizadas, foram abrangidos **150** trabalhadores (menos 15, face ao ano anterior), correspondendo a uma taxa de participação de **77%**.

Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2019, registaram-se **368 participações**, menos 76 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	241	37	0	0	278
Externas	84	2	2	2	90
Total	325	39	2	2	368

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 (**100**), seguido dos assistentes técnicos com **27** participantes, conforme indicação no gráfico abaixo:

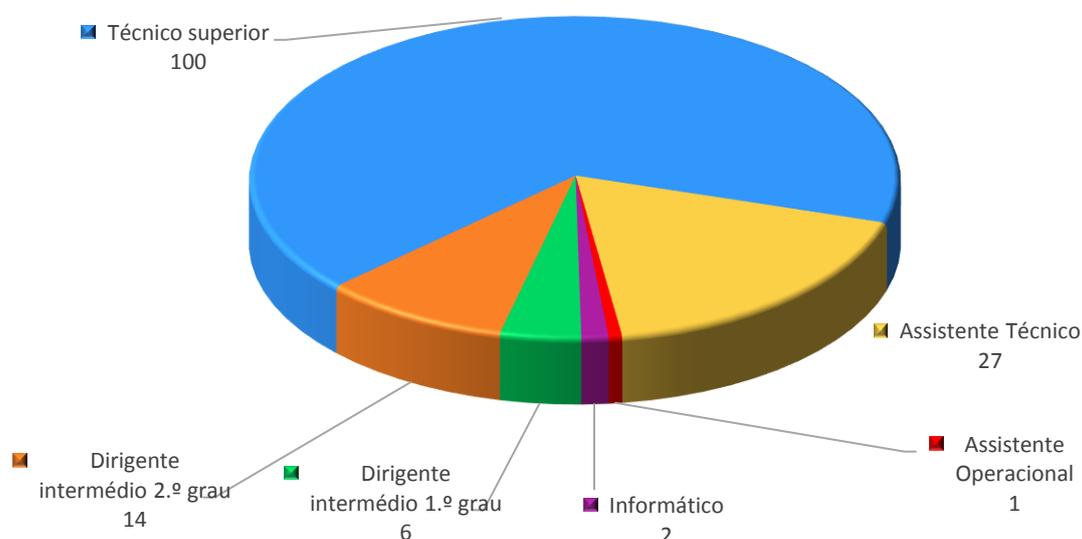


Gráfico 21: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2019, representou um total de **4752 horas** de formação despendidas, **menos 5193 horas**, face ao ano anterior.



Gráfico 22: N.º de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2019, foram de **20.449,69 €**, (um valor médio de **136,33 €** por trabalhador) o que representa um decréscimo de **29.551,07€**, face ao ano de 2018.

Tipo de ação	Valor
Despesas com ações internas	11.092,39 €
Despesas com ações externas	9.357,30 €
Total	20.449,69 €

Quadro 13: Encargos anuais com formação profissional

3.12. Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2019 existiam no IHRU, I.P., **6 trabalhadores sindicalizados**, menos 1 trabalhador que no ano anterior. Os trabalhadores sindicalizados representam **3,19%** do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2019, não foi instaurado qualquer processo disciplinar.

4. Indicadores

Fórmula de cálculo	2014	2015	2016	2017	2018	2019
$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de efetivos}}$	50,52	51,10	52,80	52,26	52,96	53,22
$\frac{\text{Trabalhador mais velho}}{\text{Trabalhador mais novo}}$	2,52	2,87	2,68	2,62	2,56	2,43
$\frac{\text{Nº de efetivos com idade >55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	29,30	38,86	38,22	38,69	41,45	41,49
$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$	23,08	23,80	24,73	24,50	25,19	25,04
$\frac{\text{Total de efetivos Técnicos Superiores}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	50,70	47,66	51,31	53,27	53,89	55,32
$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	60,93	58,03	58,11	57,79	58,55	60,64
$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	6,05	6,22	6,28	5,03	5,70	5,85
$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	11,16	12,90	13,08	12,06	12,44	12,77
$\frac{\text{Total Bach.+ Lic.+ Mest.+ Dout.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	63,72	64,80	66,49	66,83	67,88	69,68
$\frac{\text{Total habilitações 11º ao 12º ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	20	18,70	17,27	17,59	17,10	16,49
$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9^\circ \text{ ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	16,28	16,50	16,23	15,58	15,03	13,83
$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	7,91	10,30	6,28	18,09	6,22	9,57
$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	17,21	21,70	7,33	14,07	9,33	12,23
$\frac{\text{Nº de dias de faltas}}{\text{Nº anual de dias trabalháveis} \times \text{Total de efetivos}} \times 100$	9,08	10,80	7,70	6,05	9,06	9,82
$\frac{\text{Total de entradas + saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	17,21	21,70	7,33	32,16	15,54	21,81
$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	11,09	11,09	11,96	11,62	10,65	10,35
$\frac{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	25.100,93 €	25.847,57 €	25.744,26 €	25.482,32 €	25.189,78 €	25.887,69 €
$\frac{\text{Nº de participantes em ações de formação}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	18,60	54,40	60,21	52,26	87,56	79,79

Quadro 14: Indicadores-Resumo

5. Conclusão

Da análise da informação compilada neste instrumento de gestão, referente ao ano de 2019, resulta o seguinte:

- O número de efetivos em funções no IHRU I.P. foi de 188, dos quais 74 do sexo masculino e 114 do sexo feminino.
- As modalidades de vínculo de emprego público predominantes consistem no “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado”, com 164 trabalhadores, seguido da comissão de serviço, no âmbito da LTFP.
- O nível médio etário é de 53,22 anos, o que representa um ligeiro aumento em relação a 2018. No IHRU I.P., 41,49% dos efetivos em funções têm idade superior a 55 anos.
- O nível médio de antiguidade é de 25,04 anos. Apresenta uma ligeira diminuição em face do apurado em 2018 (25,19 anos), fruto da saída por reforma/aposentação de vários trabalhadores. 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 2020 se possa contrariar esta tendência, através dos recrutamentos em curso, nomeadamente, das ofertas de emprego já publicitadas e dos procedimentos concursais, objeto de propostas de abertura.

- A taxa de feminização (60,64%) traduz uma ligeira subida quando comparada com o ano anterior (58,55%). 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, ambos de 1º grau, em que a presença feminina é de 100%.
- Mais de metade dos trabalhadores possui habilitação superior (131 – 69,68%), o que evidencia o elevado nível de tecnicidade dos recursos humanos do IHRU, I.P. A especialização académica tem vindo a ascender, registando-se 2 trabalhadores com doutoramento, mais 1 que no ano transato.

- O número de horas de trabalho suplementar apuradas ascende a 1.066 horas, menos 469,27 do que em 2018. A despesa alcançou o montante de 15.453,79 €, inferior à realizada no ano anterior (18.244,89 €).
- Em matéria de assiduidade, contabilizaram-se 4.650 dias de faltas. Terá contribuído para o aumento global do absentismo, o número de faltas em consequência das doenças de longa duração e dos acidentes em serviço, ocorridos no decurso de 2019.
- No tocante às atividades de medicina do trabalho, foram efetuados, 227 exames, tendo os encargos globais ascendido a 2.585,59 €.
- Em matéria de formação profissional, realizaram-se 77 ações, das quais participaram 150 trabalhadores, num total de 368 participações. Verificou-se uma diminuição da despesa, no total de 20.449,69 €, menos 29.551,07 €, face ao ano anterior. Esta diminuição resulta da forte aposta no investimento da qualificação e valorização dos trabalhadores e dirigentes do IHRU I.P., em anos anteriores.
- Em relação a mudanças da situação profissional, verificaram-se alterações em 35 trabalhadores. Dos 188 trabalhadores efetivos, 6 foram abrangidos pela consolidação da mobilidade e 29 beneficiaram de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório nas respetivas carreiras. Ainda assim, a remuneração base média anual dos trabalhadores deste Instituto foi de 25.887,69 €.
- Por último, não se registou, em 2019, 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 têm na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Reabilitação Urbana do Norte (DRUN) e o Departamento de Gestão do Património do Norte (DGPN).

Compete à Direção de Gestão do Norte, na sua área de circunscrição territorial, definida por deliberação do Conselho Diretivo:

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

- k) Gerir o parque habitacional e equipamentos do IHRU, IP, atribuídos ou a atribuir em arrendamento ou a outro título;
- l) Assegurar a conservação e reabilitação do património imobiliário do IHRU, IP;
- m) Assegurar a conservação e reabilitação das instalações dos serviços do IHRU, IP;

Direção de Gestão do Sul (DGS)

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

Compete à Direção de Gestão do Sul, nas suas áreas de circunscrição territorial, definidas por deliberação do Conselho Diretivo:

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

- k) Gerir o parque habitacional e equipamentos do IHRU, IP, atribuídos ou a atribuir em arrendamento ou a outro título;
- l) Assegurar a conservação e reabilitação do património imobiliário do IHRU, IP;
- m) Assegurar a conservação e reabilitação das instalações dos serviços do IHRU, IP;

Gabinete de Incentivos ao Arrendamento (GIA)

Compete ao Gabinete de Incentivos ao Arrendamento:

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

Gabinete de Sistemas de Informação (GSI)

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

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