

Balanço Social 2022

FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social 2022

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 2023

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. CARACTERIZAÇÃO DO IHRU, I.P.	7
2.1. IDENTIFICAÇÃO	7
2.2. MISSÃO	8
2.3. ATRIBUIÇÕES	8
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	13
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.....	23
<i>Modalidade de Horário de Trabalho</i>	<i>23</i>
<i>Trabalho Suplementar</i>	<i>23</i>
3.8. ABSENTISMO LABORAL	25
3.9. ENCARGOS COM PESSOAL.....	27
<i>Estrutura Remuneratória</i>	<i>27</i>
<i>Encargos Remuneratórios.....</i>	<i>29</i>
<i>Encargos com Suplementos Remuneratórios.....</i>	<i>30</i>
<i>Encargos com Prestações Sociais.....</i>	<i>32</i>
<i>Encargos com Benefícios Sociais.....</i>	<i>33</i>
3.10. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	33
<i>Acidentes de trabalho.....</i>	<i>33</i>
<i>Medicina no trabalho</i>	<i>34</i>
3.11. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	35
3.12. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	37
4. INDICADORES	38
5. CONCLUSÃO.....	40
ANEXOS.....	42

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	16
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: N.º de horas de trabalho suplementar por unidade orgânica	25
Quadro 6: N.º de ausências por idade vs grupo profissional	27
Quadro 7: Remuneração mínima e máxima por género	28
Quadro 8: Remuneração mínima e máxima por género sem cargos de dirigentes	29
Quadro 9: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores entre 2021 e 2022	29
Quadro 10: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores entre 2021 e 2022	31
Quadro 11: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores entre 2021 e 2022	32
Quadro 12: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores	33
Quadro 13: N.º de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género	34
Quadro 14: N.º e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano	35
Quadro 15: N.º de participações em ações de formação profissional	36
Quadro 16: Encargos anuais com formação profissional	37
Quadro 17: Indicadores-Resumo	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2012 – 2022	12
Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional	14
Gráfico 3: Taxa de prestadores de serviço por género	
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	24
Gráfico 15: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional	24
Gráfico 16: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo	25
Gráfico 17: N.º de ausências por grupo profissional	26
Gráfico 18: Comparação da estrutura remuneratória por género	28
Gráfico 19: Encargos remuneratórios com os trabalhadores	30

<i>Gráfico 20: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores</i>	31
<i>Gráfico 21: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2021 e 2022</i>	32
<i>Gráfico 22: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional</i>	36
<i>Gráfico 23: N.º de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional</i>	37

1. Introdução

Este relatório foi elaborado com base nos dados referentes aos trabalhadores em efetividade de funções no IHRU I.P., a 31 de dezembro de 2022, 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 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).

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 da Habitação, sob superintendência e tutela da respetiva ministra, 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.

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, Lei n.º 12/2021, de 10 de março e Decreto-Lei n.º 74/2022, de 24 de outubro.

A estrutura orgânica do IHRU, I.P., aprovada pela Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio, prevê nove unidades orgânicas de primeiro nível e três de segundo nível, dependentes hierarquicamente do Conselho Diretivo e, ainda, dezoito unidades orgânicas de segundo nível, definidas nas deliberações n.º 926/2021, publicada no DR, n.º 172, 2.ª série, de 3 de setembro, n.º 1241/2022 e n.º 1243/2022, publicadas no DR, n.º 220, 2.ª série, de 15 de novembro e n.º 1249/2022, publicada no DR, n.º 221, 2.ª série, de 16 de novembro.

A organização interna do IHRU, I.P. integra ainda oito unidades orgânicas de terceiro nível, designadas por Equipas de Gestão Local, cuja composição e competências foram definidas por deliberação do Conselho Diretivo do IHRU, I.P., n.º 4/CD/2022, aprovada na reunião daquele órgão de 26 de maio de 2022 (publicitada pela ordem de serviço n.º 2022/07).

O organograma do IHRU, I.P., a 31 de dezembro de 2022, é o que abaixo se apresenta:

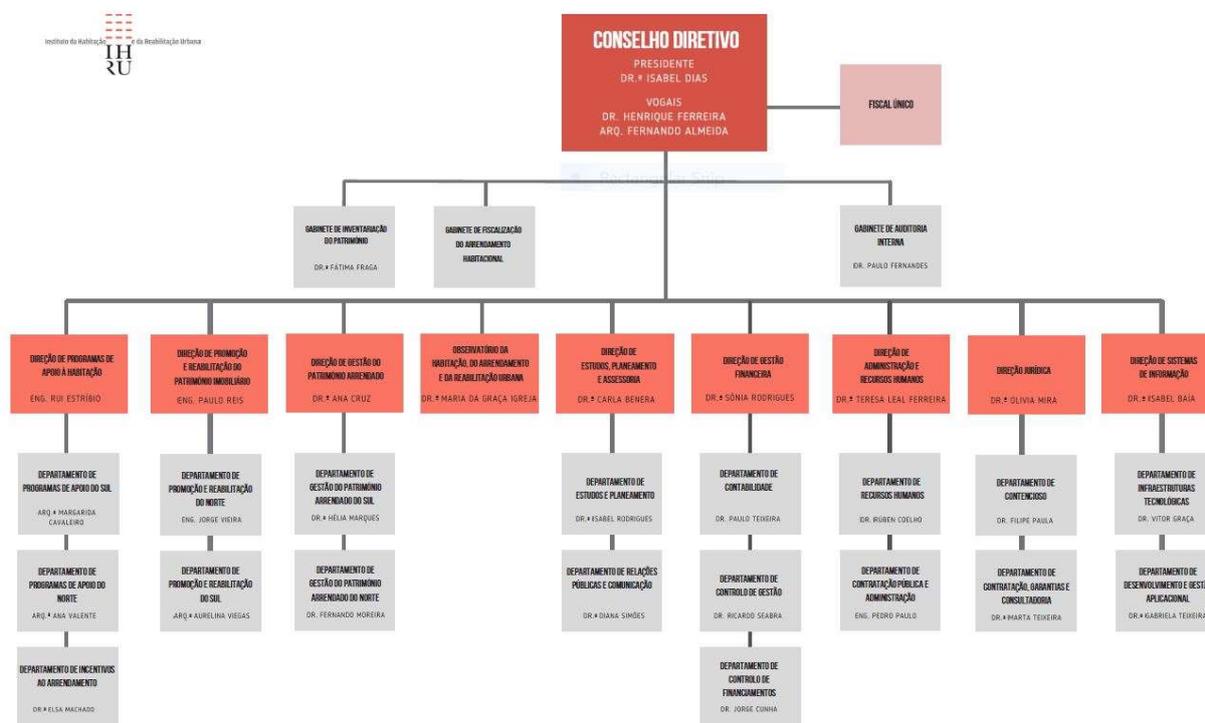


Figura 1: Organograma do IHRU, I.P. em 31/12/2022

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

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.

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

3.1. Evolução dos efetivos

Em 31 de dezembro de 2022, o IHRU, I.P., contava com **267** trabalhadores, dos quais **73** foram recrutados no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, autorizado pelo Despacho n.º 11888-B/2021, dos Ministros de Estado e das Finanças, da Modernização do Estado e da Administração Pública e do Planeamento, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 232, de 30 de novembro de 2021.

Comparativamente com o ano anterior, verificou-se uma diminuição de **1** trabalhador do quadro (de 195 para 194), pelo que face às novas atribuições e competências do IHRU, I.P., resultantes da última alteração legislativa à sua orgânica, bem como a criação de oito unidades orgânicas de terceiro nível, é de extrema importância dotar o Instituto de uma estrutura sólida e estável, por forma a que a sua missão possa ser concretizada com eficácia e eficiência, sobretudo no que toca às novas políticas públicas de habitação.

Numa análise à evolução, nos últimos 10 anos, o número de trabalhadores tem vindo a diminuir de forma continuada, salvo em 2017, onde se verificou um aumento de **4%** face a 2016, no ano de 2021, com um aumento de **7%** face a 2020 e mais recentemente em 2022, com um aumento de **37%**, comparativamente a 2021.

O último aumento, tal como indicado anteriormente, decorre do número elevado de contratações através de procedimento concursal comum, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, com um total de **73** trabalhadores.



Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2012 – 2022

3.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género

A 31 de dezembro de 2022 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 **11,99%**.

Os trabalhadores do IHRU, I.P. pertencem, predominantemente, às carreiras de técnico superior, com **185** efetivos, correspondente a **69,29%**, e de assistente técnico, com um total de **44** elementos, representando cerca de **16,48%** do total de efetivos. Os trabalhadores das restantes carreiras – carreiras de informática e de assistente operacional - são em número substancialmente inferior, totalizando **2,25%** dos trabalhadores.

Cargo/Carreira/Modalidade de vinculação	Cargo Político/Mandato		CT Funções Públicas por tempo indeterminado		CT Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente superior de 2.º grau	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Dirigente intermédio de 1.º grau	0	0	0	0	0	0	2	7	2	7	9
Dirigente intermédio de 2.º grau	0	0	0	0	0	0	10	10	10	10	20
Técnico superior	0	0	51	61	29	44	0	0	80	105	185
Assistente técnico	0	0	15	29	0	0	0	0	15	29	44
Assistente operacional	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
TOTAL	2	1	71	91	29	44	12	17	114	153	267

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

Importa referir que, no universo dos 267 trabalhadores, não estão incluídos aqueles que, à data de 31 de dezembro de 2022, registam ausências ao serviço, por um período superior a seis meses, num total de **4**.

Do total dos trabalhadores efetivos, **114** são do género masculino e **153** do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **42,70%** e feminina de **57,30%**.

De realçar a representatividade do género feminino nos cargos de direção, nomeadamente nos cargos de direção superior de 1.º grau e de direção intermédia de 1.º e 2.º grau, acompanhando a tendência de crescimento na Administração Pública, no que respeita ao género VS ocupação e cargos de 1.º e 2.º grau (Fonte: BOEP n.º 23 - Quadros Cap1 Administrações públicas (BOEP)).

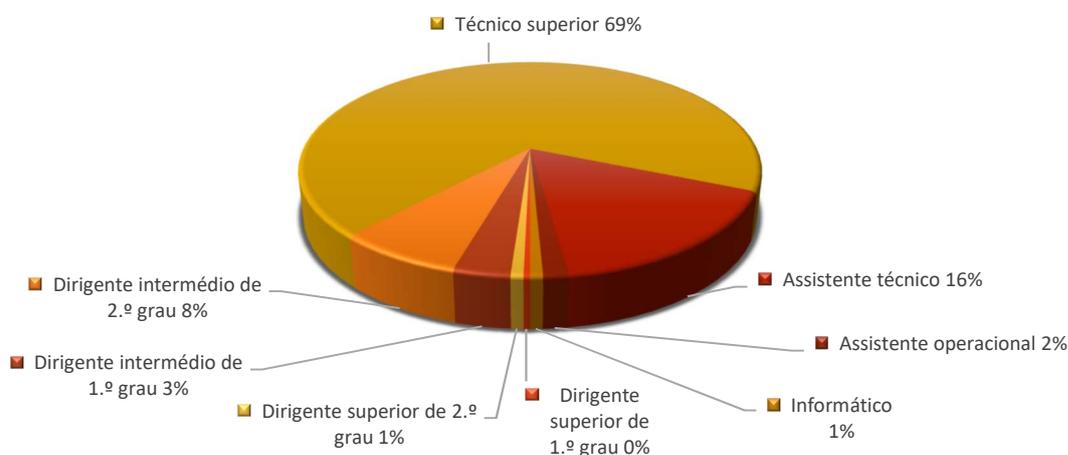


Gráfico 2: Taxa de empregabilidade por categoria profissional

No que se refere à prestação de serviços, em 31 de dezembro de 2022, o IHRU tinha **9** prestadores de serviço na modalidade de **tarifa**, para assegurar as tarefas inerentes ao programa *Habitação ao Habitat*, criado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2018, de 7 de maio, no âmbito da Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH), e por consequente, alterado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 147/2021, de 3 de novembro, no que toca à prorrogação da data de término.

Para além do programa referido, encontrava-se em fase de desenvolvimento, o projecto *Empréstimos COVID*, tendo por base o apoio excecional ao Arrendamento Habitacional, regulado pela Lei n.º 4-C/2020, de 6 de abril e regulamentado pela Portaria 91/2020, de 14 de abril.

Dos 3 prestadores, 1 é do género masculino e 8 do género feminino.

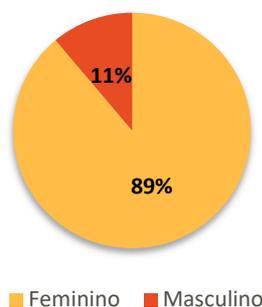


Gráfico 3: Taxa de prestadores de serviço por género

Relativamente à distribuição por unidade orgânica, é possível verificar que a maioria dos trabalhadores está afeta às unidades orgânicas das áreas de missão do IHRU, I.P., nomeadamente às Direções de Programas de Apoio à Habitação, Gestão do Património Arrendado e Promoção e Reabilitação de Património Imobiliário, conforme apresentado no gráfico abaixo.

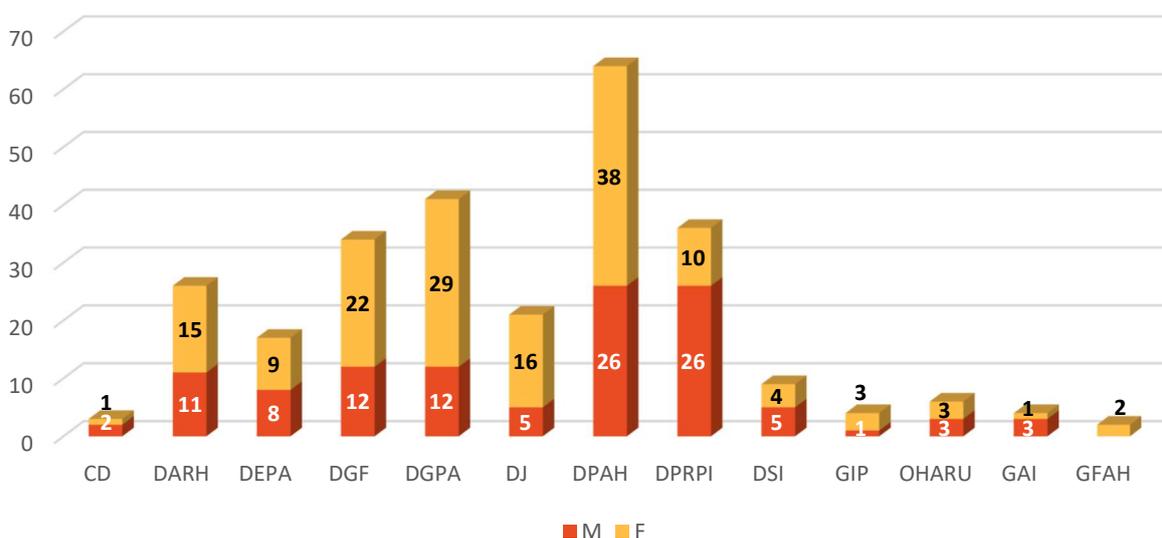


Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Relativamente ao ano anterior, em termos gerais, verificou-se em 2022, um aumento significativo do número de técnicos superiores, com cerca de 77 novas entradas na referida categoria. Contrariamente, o número de assistentes técnicos, assistentes operacionais e informáticos, sofreu um decréscimo, de 3, 1 e 1 trabalhadores, respetivamente, conforme se pode verificar no quadro nº 2.

Grupo/Carreira/ Nº de efetivos	2021		Total	2022		Total	Δ
	M	F		M	F		
Dirigente superior de 1.º grau	0	1	1	0	1	1	0
Dirigente superior de 2.º grau	2	0	2	2	0	2	0
Dirigente intermédio de 1.º grau	2	7	9	2	7	9	0
Dirigente intermédio de 2.º grau	11	9	20	10	10	20	0
Técnico superior	45	63	108	80	105	185	77
Assistente técnico	16	31	47	15	29	44	-3
Assistente operacional	5	0	5	4	0	4	-1
Informático	1	2	3	1	1	2	-1
TOTAL	82	113	195	114	153	267	72

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

Do total dos 267 trabalhadores, **13** são portadores de deficiência, tendo o valor total sofrido um aumento, relativamente ao ano de 2021, com o acréscimo no género masculino (+3), o que representa uma taxa de empregabilidade de trabalhadores com deficiência de aproximadamente **4,87%**.

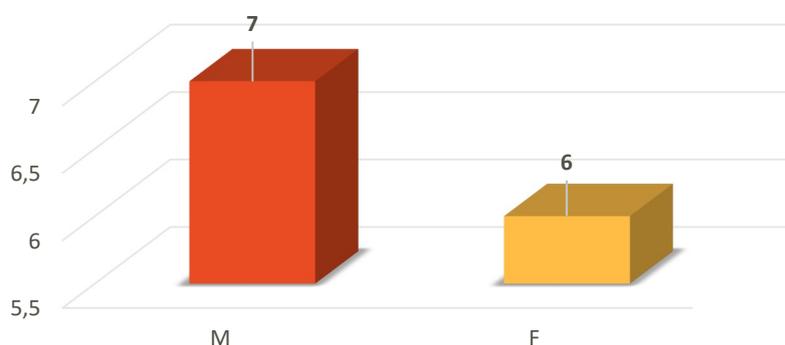


Gráfico 5: N.º de trabalhadores portadores de deficiência

No que concerne à nacionalidade, em 2022, no IHRU, I.P., do total de 267, apenas 1 trabalhadora tem nacionalidade estrangeira (Italiana), sendo que os restantes 266 são de nacionalidade portuguesa.

3.3. Estrutura Etária dos Trabalhadores

A estrutura etária dos trabalhadores do IHRU, I.P. situa-se, em 2022, no intervalo compreendido entre os **20 e 69 anos** de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem **24** anos e o mais velho **68** anos de idade.

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

No que concerne à idade média dos trabalhadores por género, verificou-se que dos 150 trabalhadores do género feminino a média é de **50 anos** e de 114 trabalhadores no género masculino é de **49 anos**.

No ano de 2022, a taxa de emprego jovem (<25) situou-se nos **0,4%**, 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.

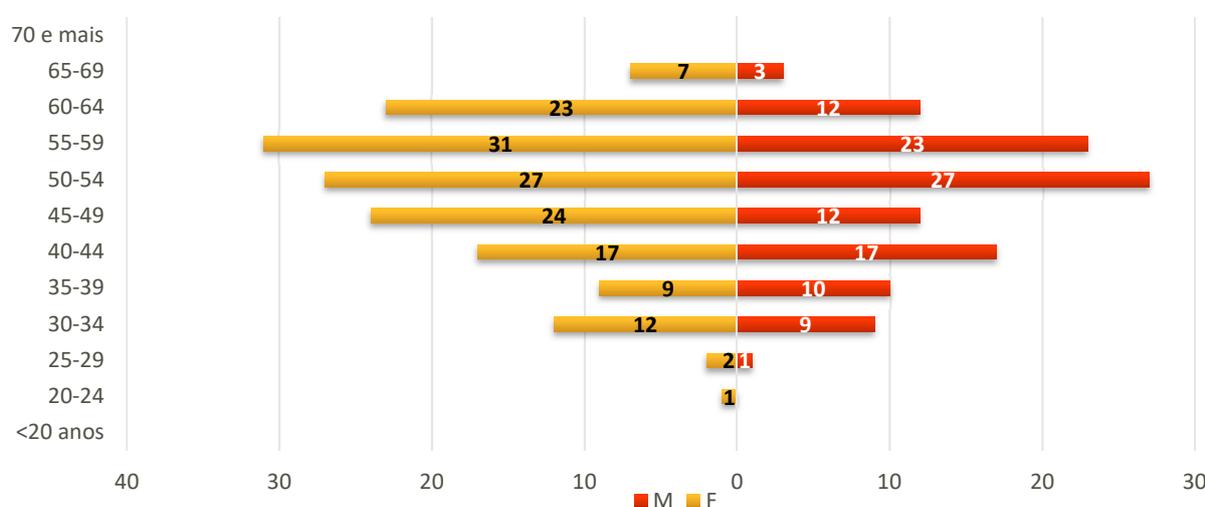


Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2022, situou-se nos **32,58%**, correspondendo a um total de **87** trabalhadores.

3.4. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores

Em 2022, a antiguidade média dos trabalhadores do IHRU, I.P., foi de **16 anos**. Em termos globais, os escalões de antiguidade até aos **5 anos**, **dos 25-29 e 30-34** anos são aqueles que

concentram o maior número de trabalhadores, com 106, 38 e 32, respetivamente. Pelo contrário, os escalões de antiguidade **10-14** e **15-19** são os que têm menor número de trabalhadores, no total de **7** cada um.

Conclui-se que, contrariamente ao ano anterior, a antiguidade sofreu uma alteração significativa, sendo que o escalão **até aos 5 anos** aumentou consideravelmente, relativamente ao ano de 2021, por força da contratação de recursos humanos para apoio ao desenvolvimento de projetos no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência.

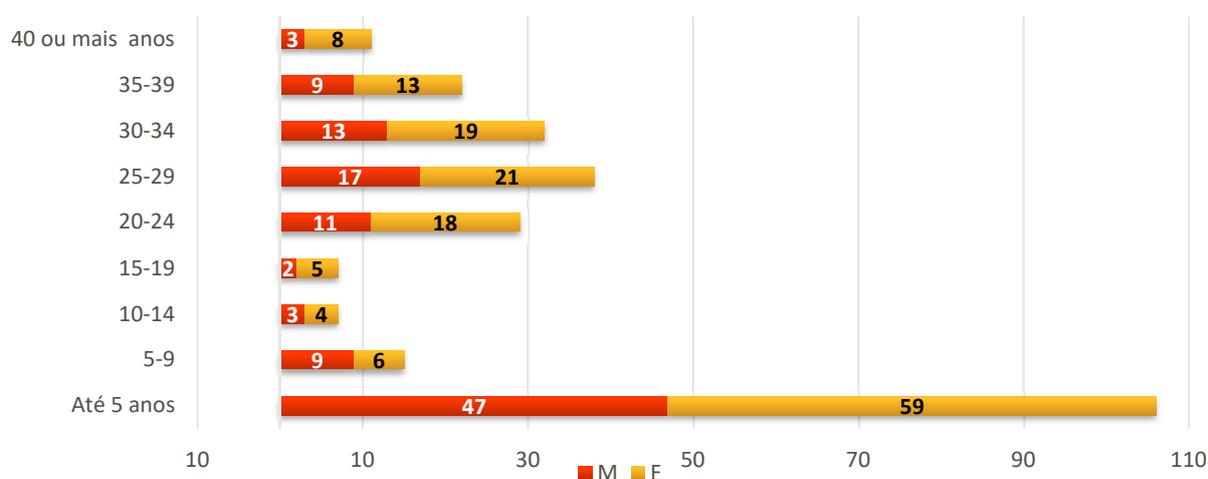


Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.5. Nível Habitacional dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitação literária e género, dos **218** trabalhadores que possuem grau académico superior, **123** são mulheres e **95** são homens.

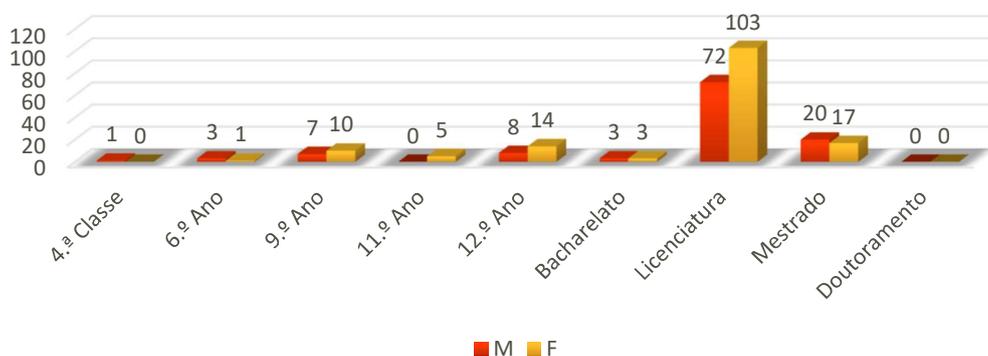


Gráfico 8: Distribuição dos trabalhadores por nível habitacional e género

De destacar que a taxa de habilitação superior é de **81,65%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Este indicador revela uma diferença significativa, face à taxa média da Administração Pública que é de 55,20% (Fonte: *BOLETIM ESTATÍSTICO DO EMPREGO PÚBLICO N.º 23/2022, DGAEP*).

Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade) estão **27** trabalhadores, que representam uma taxa de **10,11%**. Por último, a taxa de habilitações do ensino básico (até ao 9.º ano de escolaridade) representa **8,24%**, com 22 trabalhadores.

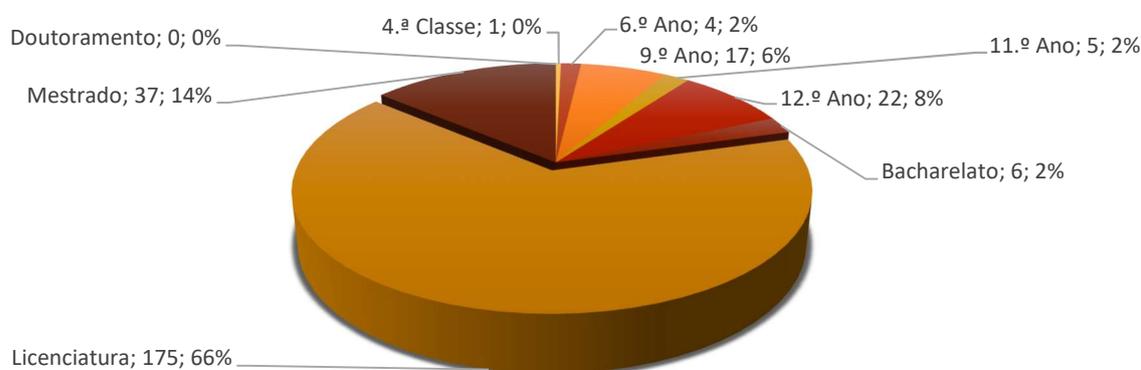


Gráfico 9: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

3.6. Movimentação de Trabalhadores

Admissões e Saídas de Trabalhadores

Os dados que se seguem dizem respeito à admissão e saída de trabalhadores do IHRU, I.P., durante o ano de 2022.

Da análise dos dados, no período de referência, verifica-se um elevado volume de entradas e saídas de trabalhadores (**162**, no total), resultando, assim, numa taxa de rotação de **60,67%**, o que representa um aumento, comparativamente com o ano de 2021, onde a taxa de rotação se situou nos 54,36%. O referido aumento resulta do recrutamento de trabalhadores no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, para a ocupação de 85 postos de trabalho nas áreas de Gestão, Arquitetura e Engenharia Civil.

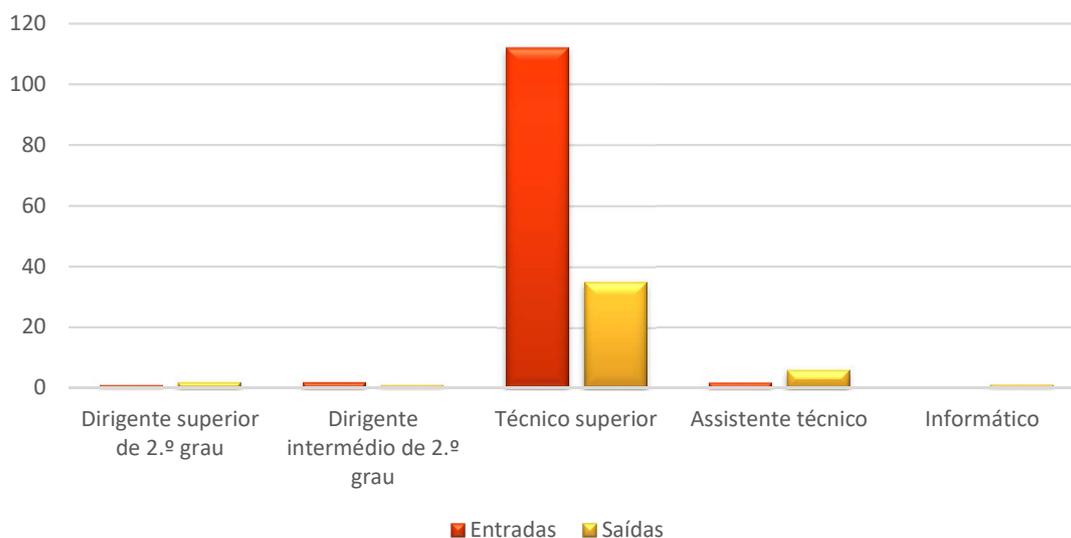


Gráfico 10: N.º de trabalhadores admitidos e saídas

Relativamente às admissões, no ano de 2022, registou-se um total de **117 entradas**, mais 57 que no ano anterior, sendo o grupo profissional dos técnicos superiores aquele que registou o maior número de trabalhadores (**112**). O recrutamento por procedimento concursal comum constituiu no modo de ingresso o maior número de admissões (98), sendo que 94 foram no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência.

Os motivos de admissão foram os que se seguem:



Gráfico 11: Motivos de admissão de trabalhadores

Relativamente às saídas, registaram-se **45 saídas** de trabalhadores do IHRU, I.P., **menos 1** que em 2021, sendo a “denúncia por iniciativa do trabalhador” a causa que justifica o maior número (14).

Importa salientar que o número elevado de saídas, advém maioritariamente, dos recrutamentos realizados no âmbito do PRR, e sendo estes vinculados a termo resolutivo incerto, não permitem garantir a estabilidade e segurança que a maioria dos trabalhadores procura aquando da constituição de vínculo de emprego público, pelo que os mesmos procuram novas oportunidades, nomeadamente as de tempo indeterminado.

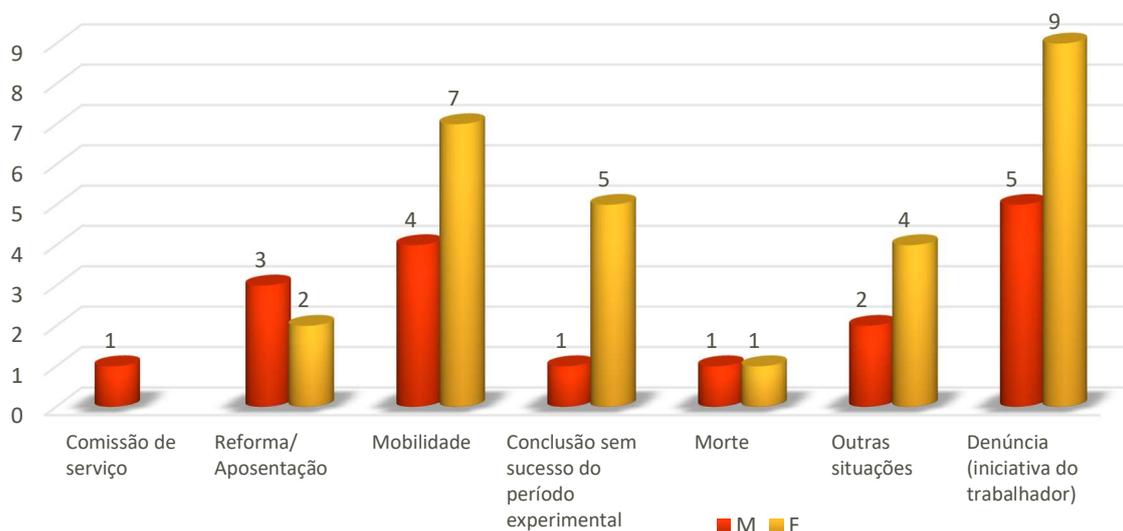


Gráfico 12: Motivos de saída de trabalhadores

O grupo profissional que registou o maior número de saídas foi o dos técnicos superiores, com **35 saídas**, seguido dos assistentes técnicos, com **6 saídas**.

A taxa de cobertura, que representa a relação entre os trabalhadores admitidos e os trabalhadores que saíram do IHRU, I.P., foi de **260,00%**, o que significa que foram admitidos mais trabalhadores do que aqueles que saíram, representando um saldo positivo de **72** trabalhadores recrutados no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência.

Ocupação de postos de trabalho

No ano de 2022, verificou-se um aumento de **53** postos de trabalho não ocupados, relativamente ao ano anterior (total de 92). Dos **145** postos de trabalho que ficaram por

preencher, **97** deveram-se ao facto de não ter sido aberto procedimento concursal, **47** deveram-se ao facto de haver procedimentos concursais em desenvolvimento **1** por falta de autorização da entidade competente.

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

Grupo/ Carreira/ Dificuldades de Recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Não abertura de procedimento concursal – PRR	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Procedimento concursal em desenvolvimento - PRR	Total Geral
Dirigente Superior de 1º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente Superior de 2º grau	-	-	1	-	-	-
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 2º grau	1	-	-	-	-	1
Dirigente intermédio de 3º grau	8	-	-	-	-	8
Técnico superior	46	8	-	27	5	86
Assistente técnico	23	-	-	15	-	38
Assistente operacional	5	-	-	-	-	5
Informático	6	-	-	-	-	6
TOTAL	89	8	1	42	5	145
	97			47		

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 **13** consolidações da mobilidade e **21** alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária com efeitos retroativos a **01 de janeiro de 2021**.

Grupo/ Carreira/ Tipo de Mudança	Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária	Procedimento Concursal	Consolidação da mobilidade	Total
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	-	-
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	-	-
Técnico superior	14	-	10	24
Assistente técnico	6	-	3	9
Assistente operacional	1	-	-	1
Informático	-	-	-	-
TOTAL	21	-	13	34

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 **234** trabalhadores, o que representa **88%** do efetivo global.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão inseridos 32 dirigentes, representando **12%** do efetivo global e na modalidade de jornada contínua, consta 1 Técnico Superior (0,4%).

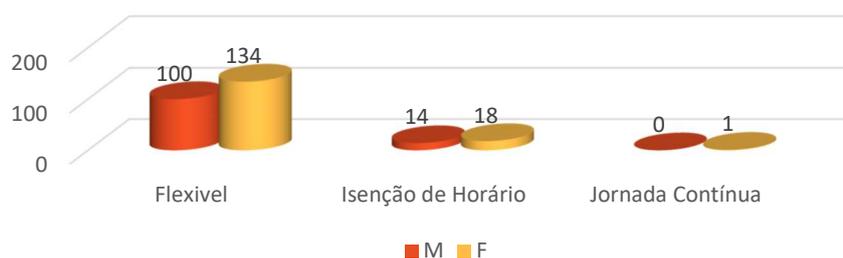


Gráfico 13: Modalidade de horário de trabalho por género

Trabalho Suplementar

Relativamente ao trabalho suplementar, durante o ano de 2022, foram realizadas cerca de **4378h** de trabalho suplementar, pelos trabalhadores do IHRU, I.P., **mais 2383h49m** que no ano anterior.

O trabalho suplementar foi realizado, maioritariamente, em dia normal de trabalho, com **3060h19m**, seguido do prestado em dia de descanso semanal complementar, com **1044h01m**. Relativamente ao trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório registaram-se **168h40m**. Foram ainda realizados **105h23m** de trabalho suplementar em dias de feriado.

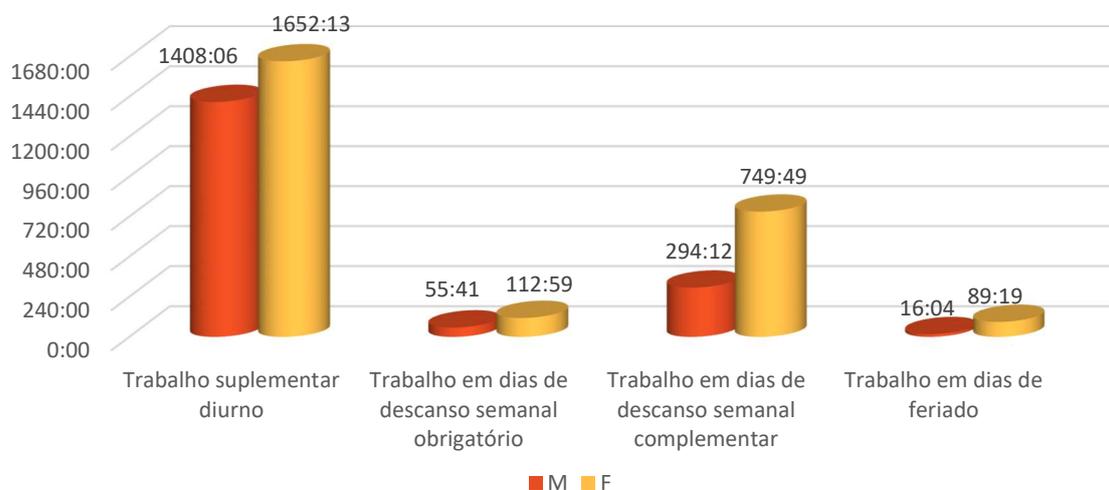


Gráfico 14: N.º de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar, por grupo profissional, verifica-se que os técnicos superiores foram os que registaram o maior número de horas de trabalho suplementar realizado, com **54%** do total, enquanto os assistentes técnicos se apresentam como o segundo grupo mais representativo com **24%**, seguido dos assistentes operacionais, com **22%**.

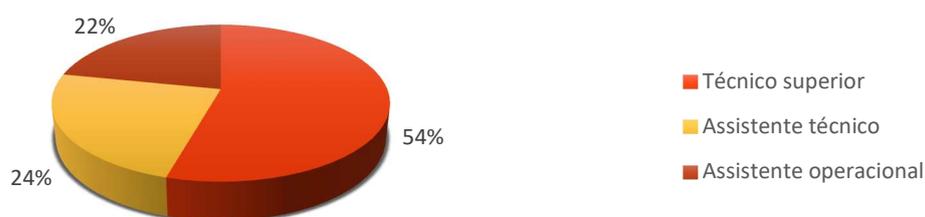


Gráfico 15: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional

No que concerne ao trabalho suplementar realizado por cada unidade orgânica de 1.º nível, verifica-se no quadro abaixo que a DARH regista o maior número de horas, com cerca de 1147,61 horas (26% do total), seguida da DEPA com 1084,8 horas (25% do total) e a DGF com 743,24 horas (17% do total).

Unidade Orgânica 1º nível	Trabalho suplementar diurno	Trabalho em dias de descanso semanal complementar	Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	Feridos	Total UO
DARH	900,6	200,88	44,06	2,07	1147,61
DEPA	1081,8	3	0	0	1084,8
DGF	483,09	160,81	99,34	0	743,24
DPAH	381,8	223,6	11	89,14	705,54
DGPA	190,9	294,72	0	0	485,62
DSI	18	77	14	7	116
DPRPI	4	54	0	0	58
DJ	0	18	0	7	25
GIP	0	12	0	0	12
Total	3060,19	1044,01	168,4	105,21	
Grande Total	4378 horas				

Quadro 5: Nº de horas de trabalho suplementar por unidade orgânica

3.8. Absentismo Laboral

No ano de 2022, verificou-se um total de **5577,5 dias** de ausências dos trabalhadores, mais **2034,5 dias** que no ano anterior.

Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo aumentou **3,50 p.p.**, passando de **7,48% para 10,98%**, em 2022.

As ausências por motivo de doença, foram, assim, as principais causas de absentismo com **3288 dias**.

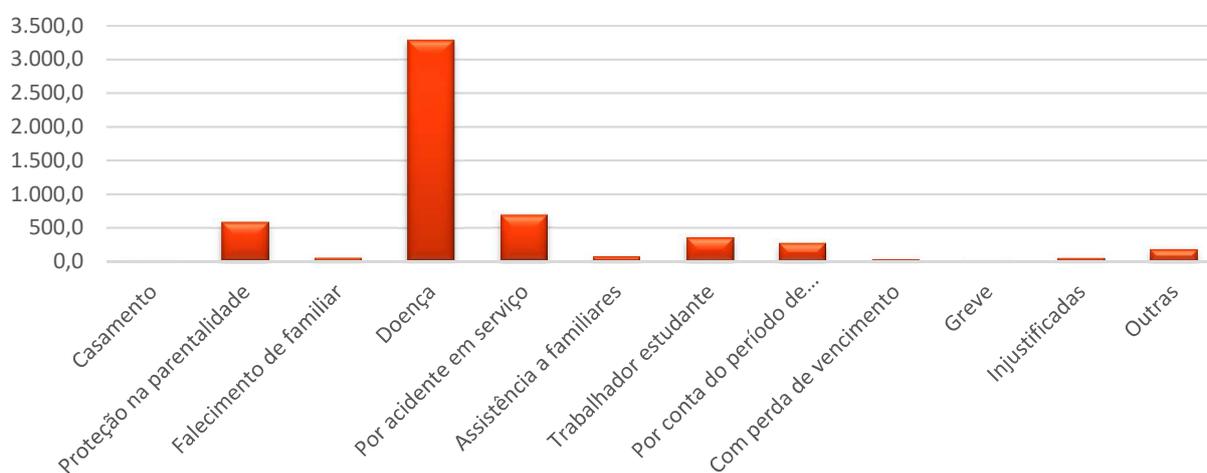


Gráfico 16: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo

No ano de 2022, a média de dias de ausência situou-se nos **20,89 dias** por trabalhador, valor superior ao refletido em 2021.

Quanto à distribuição do absentismo laboral no IHRU. I.P., por grupo profissional, em 2022, destaca-se, em primeiro lugar, o relativo aos assistentes técnicos (com **2733,5 dias** de ausência), seguido dos técnicos superiores (com **2224,5 dias**), conforme se verifica no gráfico abaixo.

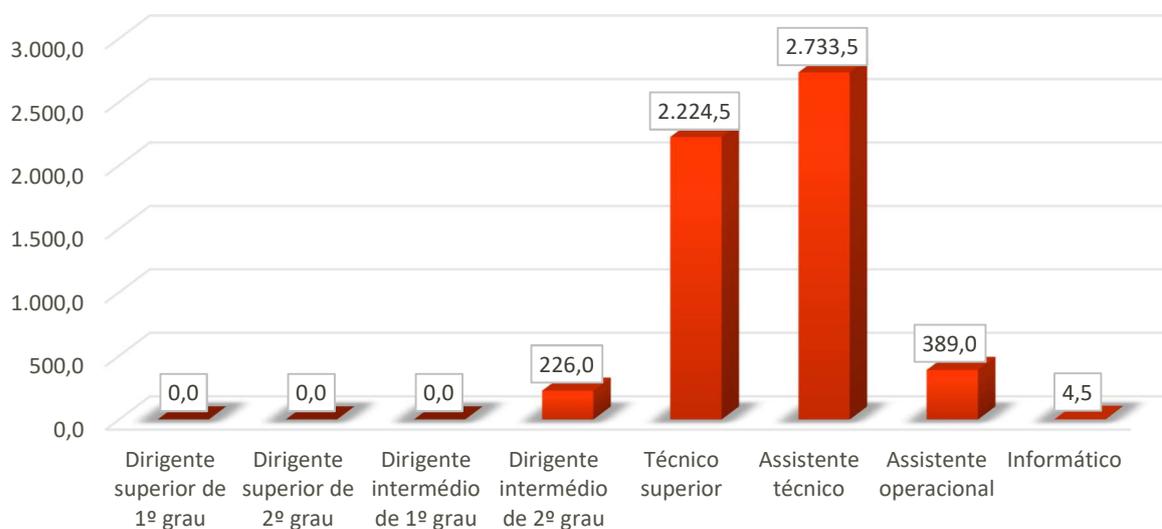


Gráfico 17: N.º de ausências por grupo profissional

Numa análise entre a idade e as ausências, verifica-se que em média o maior numero de faltas se encontra nas faixas etárias compreendidas entre 30-34 anos, com um valor de 28,10, pelo total de 21 trabalhadores e entre 65-69 anos, com um valor de 110,60, pelo total de 10 trabalhadores, conforme indicado no quadro abaixo.

Idade	Dirigente intermédio de 2º grau	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Total	Média
<20 anos	0	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0	0
25-29	0	1	0	0	0	1	0,3
30-34	133	449,5	7	0	0	589,5	28,1
35-39	4	60,5	213	0	0	277,5	14,6
40-44	0,5	152,5	0	0	0	153	4,3
45-49	0	224,5	534,5	0	0	759	19,0
50-54	79	309	4	0	0,5	392,5	8,7
55-59	9,5	401	522,5	28,5	3	964,5	18,9
60-64	0	465,5	426,5	0,5	0	892,5	24,1
65-69	0	161	1026	360	1	1548	110,6
70 e mais	0	0	0	0	0	0	0,0
Total	226	2224,5	2733,5	389	4,5	5.577,5	229

Quadro 6: Nº de ausências por idade vs 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, contrariamente ao ano de 2022, o maior número de trabalhadores (120) situa-se no escalão de remuneração "**1.251 € – 1500 €**", por força das alterações da tabela remuneratória única, bem como pelo recrutamento de trabalhadores no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência que iniciam, na sua maioria, com a 2ª posição remuneratória e nível 16.

Esta situação reflete igualmente, o número de saídas do ano de 2022, sendo que ao contratar novos trabalhadores, a antiguidade será menor e por consequente os níveis salariais.

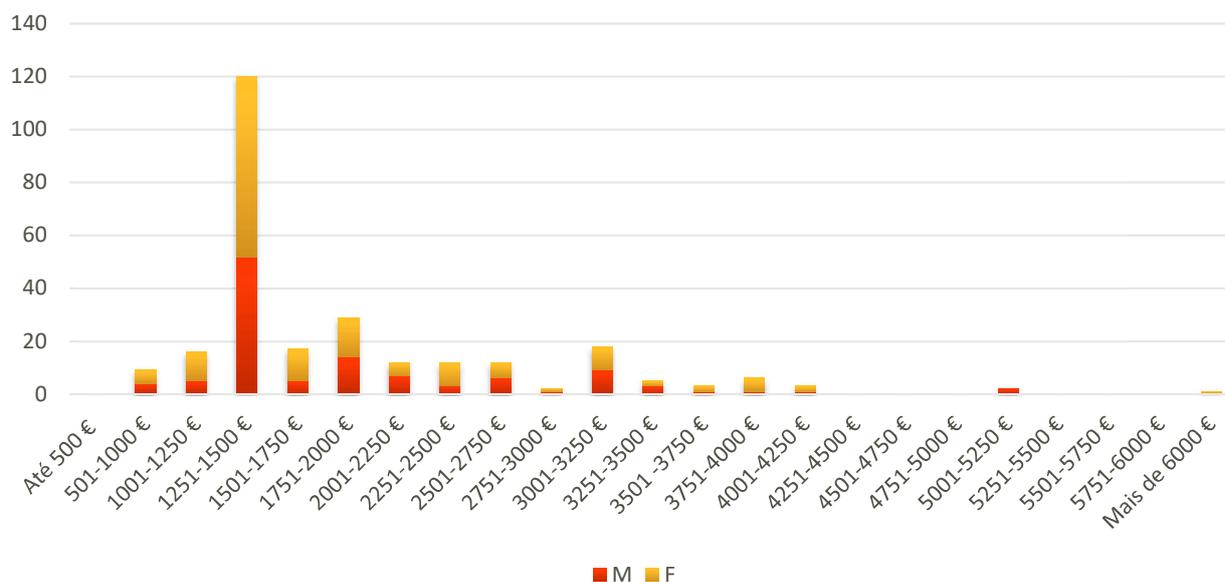


Gráfico 18: Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, I.P., é no valor de **757,01 €** (Mulheres) e **705,00€** (Homens), considerando todas as carreiras/categorias.

A remuneração máxima ilíquida do género feminino, em 2022, foi de **6.525,14 €** e do género masculino de **5219,67 €**, considerando todas as carreiras/categorias.

Relativamente ao leque salarial, no género masculino o salário máximo é **7,40** vezes superior ao salário mínimo enquanto, no género feminino, esta diferença é de **8,62**.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	757,01 €
Máxima (€)	5.219,67 €	6.525,14 €

Quadro 7: Remuneração mínima e máxima por género

Caso não sejam consideradas as remunerações das carreiras/categorias de Dirigentes (superiores e intermédios de 1º e 2º grau), verifica-se que o valor das remunerações máximas ilíquidas tanto no género masculino como feminino, sofre um decréscimo.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	757,01 €
Máxima (€)	3.248,27 €	3.404,60 €

Quadro 8: Remuneração mínima e máxima por género sem cargos de dirigentes

Encargos Remuneratórios

No ano de 2022, foram gastos **8.155.758,95€** em encargos com o pessoal, verificando-se um acréscimo de **1.145.820,31 €**, em comparação com o período homólogo de 2021.

A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **5.800.138,22 €**, por força dos aumentos salariais ocorridos no ano de 2022, seguida da rubrica “Outros encargos com pessoal”, com **1.517.810,15 €**.

De referir que, na rubrica “Outros encargos com pessoal”, estão também contabilizados os principais encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (**375.921,45 €**), e com a Segurança Social (**1.107.966,87 €**), entre outros (férias não gozadas e aposentações).

No que concerne à rubrica “Prémios de desempenho”, o valor apresentado é negativo (**-22.486,19 €**), por força da devolução do referido valor, pelos trabalhadores, tendo estes beneficiado da alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária, nos termos dos artigos 156.º a 158.º da LTFP, no ano de 2022.

Encargos com pessoal	2021	2022
Remuneração base *	4.883.122,57€	5.800.138,22 €
Suplementos remuneratórios	387.089,04€	459.410,58 €
Prémios de desempenho	49.752,44 €	-22.486,19 €
Prestações sociais	243.703,34€	275.353,30 €
Benefícios sociais	112.772,27 €	125.532,89 €
Outros encargos com pessoal	1.333.498,98€	1.517.810,15 €
Total	7.009.938,64 €	8.155.758,95 €

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

Quadro 9: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores entre 2021 e 2022

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

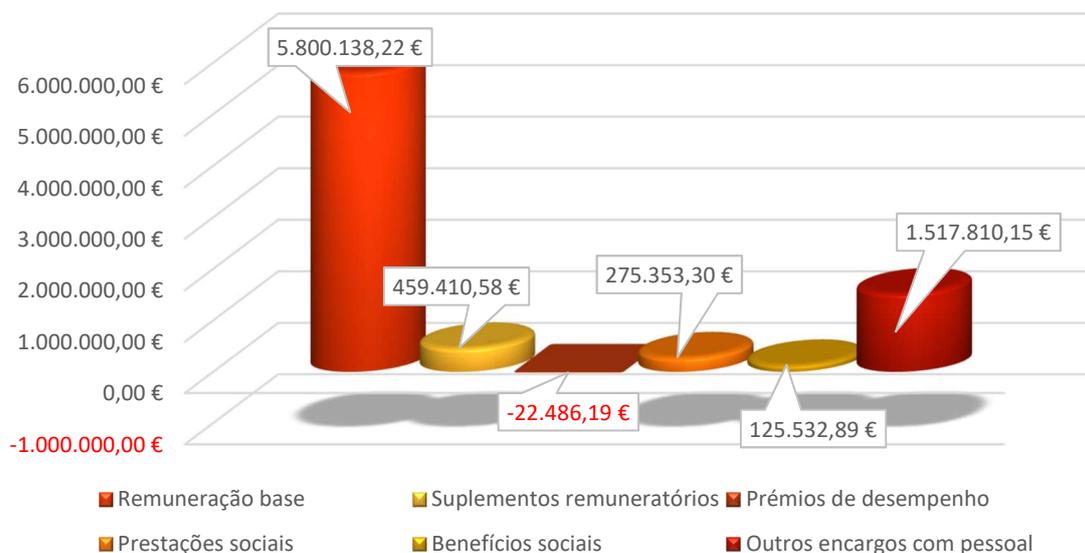


Gráfico 19: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

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 2022, de **459.410,58 €**, o que representa um acréscimo de **72.321,54 €**, face aos encargos assumidos no ano de 2021.

O suplemento remuneratório com maior expressão é o das despesas de representação com **378.493,76 €**, pagas aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplementos remuneratórios	2021	2022
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	17.720,41 €	30.886,30 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	8.847,34 €	18.387,71 €
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	3.346,56 €	3.452,04 €
Fixação na periferia	0,00 €	2.137,97 €

Suplementos remuneratórios	2021	2022
Trabalho por turnos	0,00 €	0,00 €
Abono por falhas	2.753,68 €	2.736,34 €
Participação em reuniões	0,00 €	0,00 €
Ajudas de custo	12.503,82 €	23.316,46 €
Representação	341.716,89 €	378.493,76 €
Secretariado	0,00 €	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	200,34 €	0,00 €
Total	387.089,04 €	459.410,58 €

Quadro 10: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores entre 2021 e 2022

A representação gráfica dos suplementos remuneratórios pagos pelo Instituto, em 2022 é a que consta no gráfico abaixo.

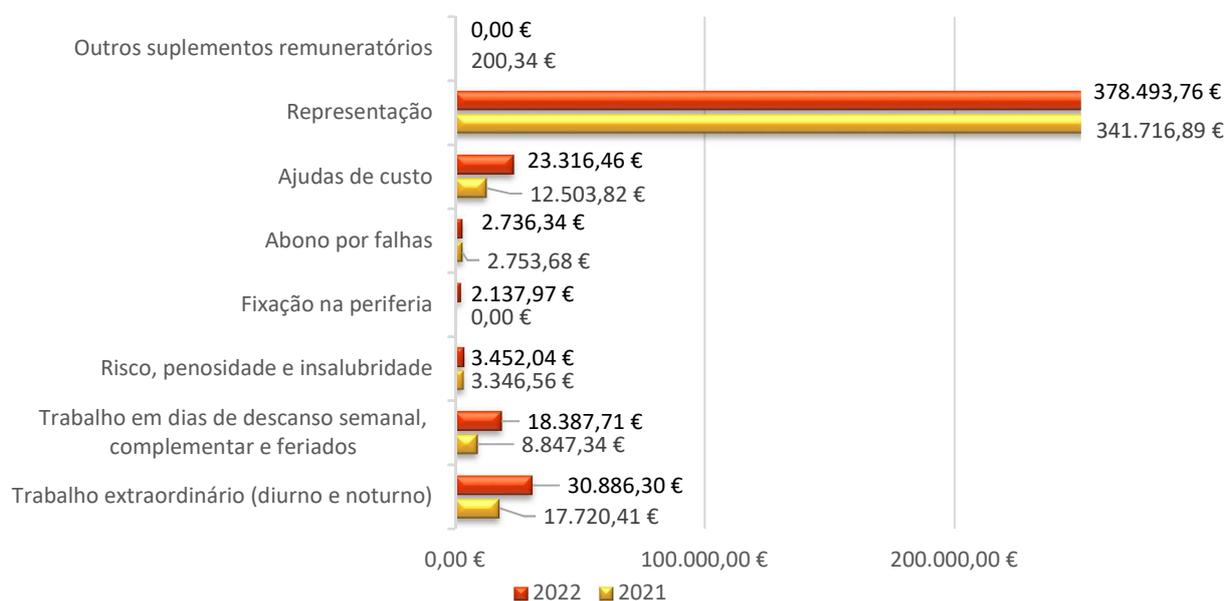


Gráfico 20: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

Encargos com Prestações Sociais

As prestações sociais registaram, no ano de 2022, um total de **275.353,30 €**, mais **31.649,96€**, face ao período homólogo do ano anterior. Nos encargos assumidos com as prestações sociais destaca-se o subsídio de refeição com um valor de **244.485,70 €**.

Prestações sociais	2021	2022
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	281,18 €	0,00 €
Abono de família	2.129,52 €	1.227,18 €
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	300,00 €	1.475,53 €
Subsídio de desemprego	0,00 €	0,00 €
Subsídio de refeição	199.441,97 €	244.845,70 €
Outras prestações sociais	41.550,67 €	27.804,89 €
Total	243.703,34 €	275.353,30 €

Quadro 11: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores entre 2021 e 2022

Na rubrica “Outras prestações sociais”, estão contempladas as pensões (**27.804,89 €**).

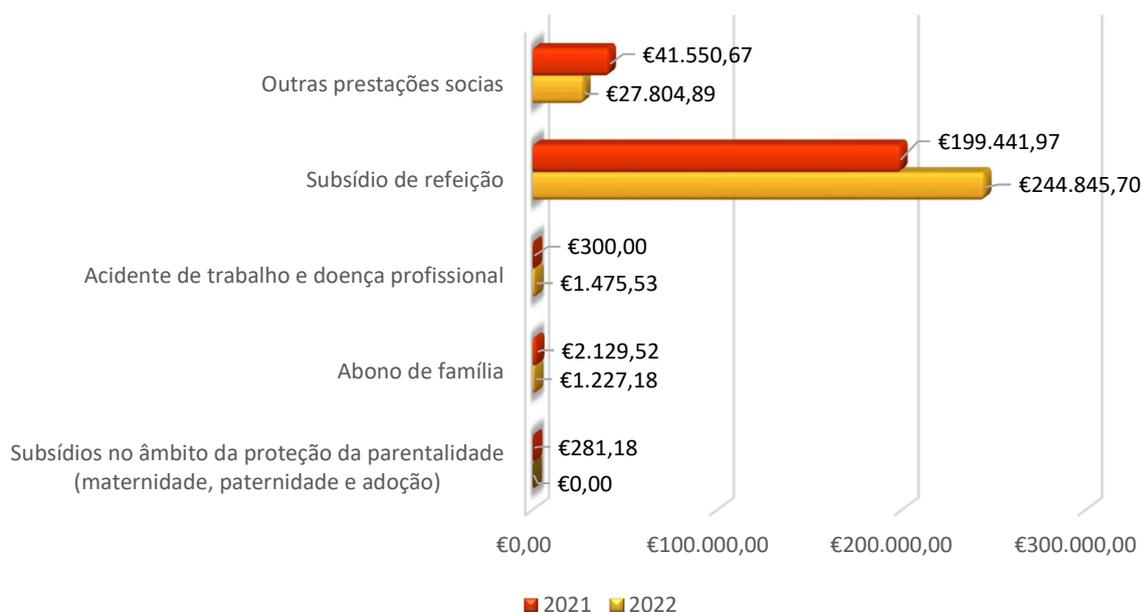


Gráfico 21: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2021 e 2022

Encargos com Benefícios Sociais

Relativamente aos benefícios sociais concedidos aos trabalhadores do IHRU, I.P., no ano de 2022, assumiu-se um encargo de **125.532,89 €**, mais **12.760,62 €**, face ao ano de 2021, o que se ficou maioritariamente a dever ao pagamento do seguro de saúde dos trabalhadores, com origem no ex-INH.

Benefícios de apoio social	2021	2022
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	12.775,56 €	15.034,32 €
Apoio socioeconómico	0,00 €	0,00 €
Outros benefícios sociais	99.996,71 €	110.498,57 €
Total	112.772,27€	125.532,89€

Quadro 12: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores

3.10. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2022, ocorreram **6** acidentes de trabalho, o que representou uma taxa de incidência de acidentes em serviço de **2,25%**, um aumento de 0,20% face a 2021. Destes acidentes resultaram **151 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	0	0	0
	F	3	0	2	0	1	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos ano de referência	M	1		1	0	0	
	F	3		2	0	1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	1		1	0	0	
	F	143		2	0	141	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	290		0	0	290	
	F	242		0	0	242	

Acidentes de trabalho		In itineri					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0	0	0	0	0	0
	F	1	0	0	1	0	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos ano de referência	M	0		0	0	0	
	F	1		0	1	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0		0	0	0	
	F	7		0	7	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0		0	0	0	
	F	0		0	0	0	

Quadro 13: N.º de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género

Durante o ano de 2022, não houve registo de casos declarados de doenças profissionais tendo, no entanto, sido declarados **3 casos** de incapacidade temporária e absoluta e **1 caso** de incapacidade temporária parcial.

No que concerne aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano de 2022, distribuem-se de acordo com o quadro abaixo:

Segurança e saúde no trabalho	Valor (euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	38.999,86 €
Equipamento de protecção (b)	864,58 €
Total	39.864,44€

Medicina no trabalho

No ano em análise registaram-se encargos com atividade de medicina no trabalho no montante de **6.583,28 €** e realizaram-se **931** exames médicos efetuados aos trabalhadores do

Instituto, verificando-se um aumento significativo, de mais 673 exames realizados, comparativamente ao ano de 2021, em parte devido ao aumento do número de trabalhadores.

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
Exames de admissão	21	-
Exames periódicos	117	-
Exames ocasionais e complementares	793	-
Exames de cessação de funções	-	-
Despesas com a medicina no trabalho	-	6.583,28 €
Visitas aos postos de trabalho	-	-
Total dos exames médicos efetuados	931	6.583,28

Quadro 14: N.º e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano

No que concerne à realização de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, foi realizada 1 ação nas instalações do IHRU, no Porto, ministrada pela KMED (empresa prestadora de serviços Técnicos de Segurança e Saúde no Trabalho), abrangendo o total de 51 trabalhadores.

3.11. Formação Profissional

No ano de 2022, verificou-se a seguinte execução na formação profissional: ações internas em número de **488**, mais 227 que em 2021, o que corresponde a uma taxa de **90%** do total de horas de formação profissional; ações externas em número de **54**, o que corresponde a **10%** do total das **2679 horas** de formação profissional.

No total das 542 ações de formação profissional realizadas, foram abrangidos **172** trabalhadores (menos 22, face ao ano anterior), correspondendo a uma taxa de participação de **64%**. Importa referir que o número de trabalhadores abrangidos, tem por base todos aqueles que realizaram formação, sem prejuízo de serem contabilizados apenas uma vez, independentemente do número de ações em que tenham participado.

Relativamente às ações de formação profissional e ao número de inscrições/participações, sendo que 1 trabalhador poderá ter realizado 1 ou mais ações, no ano de 2022, registaram-se **542 participações**, mais 267 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	488	0	0	0	488
Externas	48	0	1	5	54
Total	536	0	1	5	542

Quadro 15: 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 (**157**), seguido dos assistentes técnicos com **8** participantes, conforme indicação no gráfico abaixo:

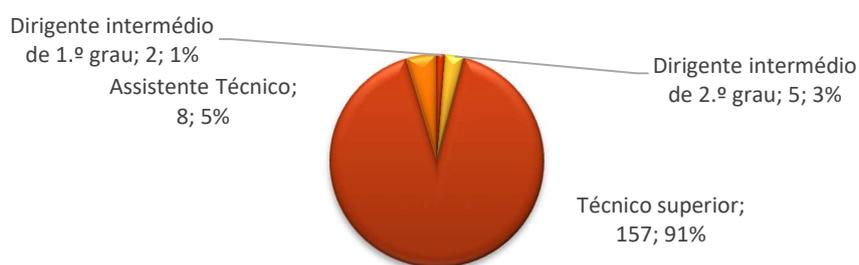


Gráfico 22: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2022, representou um total de **2679 horas** de formação despendidas, **menos 2110:30 horas**, face ao ano anterior.

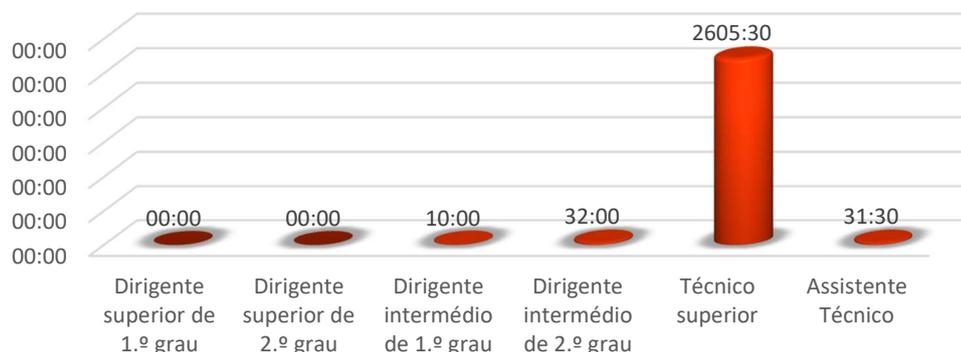


Gráfico 23: N.º de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2022, foram de **21.931,78 €**, (um valor médio de **127,51 €** por trabalhador) o que representa um decréscimo de **10.465,12€**, face ao ano de 2021. Muito embora, tenha sido realizado um maior número de ações de formação no ano de 2022 (542), verifica-se de facto uma diminuição do valor das despesas relativas à formação, porventura do número de ações realizadas serem de carácter interno (488) e nesse sentido terem custo zero, conforme a tabela seguinte.

Tipo de ação	Valor
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	21.931,78 €
Total	21.931,78 €

Quadro 16: Encargos anuais com formação profissional

3.12. Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2022 existiam no IHRU, I.P., **6 trabalhadores sindicalizados**, à semelhança do ano anterior. Os trabalhadores sindicalizados representam **2%** do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2022, não foi instaurado qualquer processo disciplinar.

4. Indicadores

Indicadores Relevantes	Fórmula de cálculo	2021	2022
Nível etário (Idade Média)	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de efetivos}}$	52,19	49,86
Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais velho}}{\text{Trabalhador mais novo}}$	2,56	2,83
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Nº de efetivos com idade >55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	42,56	32,58
Média de antiguidade na função Pública	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$	22,99	16,14
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total de efetivos Técnicos Superiores}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	55,38	69,29
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	57,95	57,30
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	8,72	6,74
Rácio de trabalhadores por dirigente	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	16,41	11,99
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach.+ Lic.+ Mest.+ Dout.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	72,82	81,65
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitações 11º ao 12º ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	13,85	10,49
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9^\circ \text{ ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	13,33	7,87
Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	30,77	43,82
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	23,59	16,85
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Nº de dias de faltas}}{\text{Nº anual de dias trabalháveis} \times \text{Total de efetivos}} \times 100$	7,18	8,32

Indicadores Relevantes	Fórmula de cálculo	2021	2022
Taxa de rotação	$\frac{\text{Total de entradas + saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	54,36	60,67
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	9,90	9,26
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	25.041,65 €	21.723,36
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Nº de participantes em ações de formação}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	99,49	64,42
Taxa de reposição (cobertura)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores que entraram}}{\text{Nº de trabalhadores que saíram}} \times 100$	130,43	2,60
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência	$\frac{\text{Nº de trabalhadores portadores de deficiência}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	5,13	4,87
Taxa de tempo investido em formação	$\frac{\text{Nº de horas investidas em formação}}{\text{Potencial anual de horas trabalháveis}} \times 100$	236,63	133,42
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Total de despesas anuais com formação}}{\text{Total de encargos com pessoal}} \times 100$	0,46	0,31
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	$\frac{\text{Nº de acidentes de trabalho}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	2,05	2,25
Taxa de saúde ocupacional	$\frac{\text{Total de exames médicos efetuados}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	132,31	348,69

Quadro 17: Indicadores-Resumo

5. Conclusão

Da análise da informação compilada neste instrumento de gestão, referente ao ano de 2022, resulta o seguinte:

- O número de efetivos em funções no IHRU I.P. foi de 267, dos quais 114 do sexo masculino e 153 do sexo feminino.
- As modalidades de vínculo de emprego público predominantes consistem no “*contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado*”, com 162 trabalhadores, seguido do “*contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto*” com 73 trabalhadores, no âmbito da LTFP.
- O nível médio etário é de 49,86 anos, o que representa um ligeiro decréscimo em relação a 2021 (52,19 anos), com desvio padrão de 9,80.
- No que toca ao índice de envelhecimento, 32,58% dos efetivos que exerceram funções no ano de 2022, têm idade superior a 55 anos, pelo que se constata uma redução de 9,98%, comparativamente a 2021, refletindo-se assim o rejuvenescimento da força de trabalho do IHRU, I.P.

Na sequência, torna-se premente, a continuidade do 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 2023 se possa contrariar esta tendência, através dos recrutamentos em curso, nomeadamente, das ofertas de emprego já publicitadas e dos procedimentos concursais em desenvolvimento.

- O nível médio de antiguidade é de 16 anos.
- A taxa de feminização contempla 57,30%, valor semelhante ao ano anterior (57,95%).
- O IHRU, I. P. dispõe de um elevado nível de tecnicidade nos seus recursos humanos, correspondente a 81,65% (218) dos trabalhadores/as em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior, indicador favorecido pelo aumento do número de técnicos superiores contratados no âmbito do PRR;
- Este ano, à semelhança do anterior, não existem trabalhadores com grau académico de doutoramento.

- O número de horas de trabalho suplementar apuradas ascende a 4378h23m, mais 2383h49m do que em 2021. A despesa alcançou o montante de 49.274,01 €, superior à realizada no ano anterior (26.567,75 €).
- Em matéria de assiduidade, contabilizaram-se 5.577,5 dias de faltas, revelando um aumento, face ao ano anterior (3.543 dias).
- No tocante às atividades de medicina do trabalho, foram efetuados, 931 exames, tendo os encargos globais ascendido a 6.583,28 €.
- Em matéria de formação profissional, realizaram-se 542 ações, das quais participaram 172 trabalhadores. Verificou-se uma diminuição significativa da despesa nas ações de formação externas, no total de 21.937,78 €, menos 10.465,12 €, face ao ano anterior. Esta diminuição resultou da realização de ações maioritariamente internas, não tendo as mesmas qualquer custo associado.
- Por último, não se registou, em 2022, 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 (DC), 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, participações 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.