

# Balanço Social 2024

## FICHA TÉCNICA

Título

**Balanço Social 2024**

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: [drhag@ihru.pt](mailto:drhag@ihru.pt)

Conceção Técnica:

**DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (DRH)**

Data de Edição

maio 2025

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2. CARACTERIZAÇÃO DO IHRU, I.P. ....</b>	<b>7</b>
2.1. IDENTIFICAÇÃO .....	7
2.2. MISSÃO .....	8
2.3. ATRIBUIÇÕES .....	8
<b>3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IHRU, I.P. ....</b>	<b>13</b>
3.1. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS .....	13
3.2. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO .....	14
3.3. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES.....	18
3.4. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES .....	20
3.5. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES .....	21
3.6. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES .....	22
<i>Admissões e Saídas de Trabalhadores</i> .....	22
<i>Ocupação de postos de trabalho</i> .....	25
<i>Mudança de Situação Profissional</i> .....	26
3.7. PRESTAÇÃO DO TRABALHO.....	27
<i>Modalidade de Horário de Trabalho</i> .....	27
<i>Trabalho Suplementar</i> .....	28
3.8. ABSENTISMO LABORAL .....	30
3.9. ENCARGOS COM PESSOAL.....	32
<i>Estrutura Remuneratória</i> .....	32
<i>Encargos Remuneratórios</i> .....	34
<i>Encargos com Suplementos Remuneratórios</i> .....	35
<i>Encargos com Prestações Sociais</i> .....	36
<i>Encargos com Benefícios Sociais</i> .....	37
3.10. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO .....	38
<i>Acidentes de trabalho</i> .....	38
<i>Medicina no trabalho</i> .....	39
3.11. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	39
3.12. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA .....	45
<b>4. INDICADORES .....</b>	<b>46</b>
<b>5. CONCLUSÃO.....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>50</b>

## ÍNDICE DE QUADROS

<b>Quadro 1: N.º de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género</b> .....	15
<b>Quadro 2: Comparação do n.º de trabalhadores efetivos com o ano anterior</b> .....	18
<b>Quadro 3: Quadro taxas de empregabilidade</b> .....	20
<b>Quadro 4: Quadro taxas de habilitação literária</b> .....	21
<b>Quadro 5: N.º dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por carreira</b> .....	25
<b>Quadro 6: N.º das mudanças de situação profissional registadas durante o ano</b> .....	27
<b>Quadro 7: N.º de horas de trabalho suplementar por unidade orgânica</b> .....	29
<b>Quadro 8: N.º de ausências por idade vs grupo profissional</b> .....	32
<b>Quadro 9: Remuneração mínima e máxima por género</b> .....	33
<b>Quadro 10: Remuneração mínima e máxima por género sem cargos de dirigentes</b> .....	34
<b>Quadro 11: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores entre 2023 e 2024</b> .....	34
<b>Quadro 12: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores entre 2023 e 2024</b> .....	36
<b>Quadro 13: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores entre 2023 e 2024</b> .....	37
<b>Quadro 14: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores</b> .....	38
<b>Quadro 15: N.º de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género</b> .....	39
<b>Quadro 16: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais</b> .....	39
<b>Quadro 17: N.º de participações em ações de formação profissional</b> .....	40
<b>Quadro 18: N.º de participações e % de horas de formação durante 2024, por unidade orgânica</b> ..	43
<b>Quadro 19: Encargos anuais com formação profissional</b> .....	44
<b>Quadro 20: Indicadores-Resumo 2023/2024</b> .....	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2014 – 2024</b> .....	14
<b>Gráfico 2: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2014 – 2024</b> .....	15
<b>Gráfico 3: Taxa de empregabilidade por categoria profissional</b> .....	16
<b>Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica</b> .....	17
<b>Gráfico 5: N.º de trabalhadores portadores de deficiência</b> .....	18
<b>Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género</b> .....	19
<b>Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género</b> .....	20
<b>Gráfico 8: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género</b> .....	21
<b>Gráfico 9: Número de trabalhadores, segundo o nível habilitacional</b> .....	22
<b>Gráfico 10: N.º de entradas e saídas por carreira</b> .....	23
<b>Gráfico 11: Motivos de admissão de trabalhadores</b> .....	24
<b>Gráfico 12: Motivos de saída de trabalhadores</b> .....	24
<b>Gráfico 13: N.º dos postos de trabalho previstos no mapa vs postos ocupados e não ocupados por grupo</b> .....	26
<b>Gráfico 14: Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária por carreira</b> .....	26
<b>Gráfico 15: Modalidade de horário de trabalho por género</b> .....	27
<b>Gráfico 16: Evolução do Total de Horas em Trabalho Suplementar [2020-2024]</b> .....	28

<b>Gráfico 17: N.º de horas de trabalho suplementar</b> .....	28
<b>Gráfico 18: Percentagem de horas de trabalho suplementar por grupo profissional</b> .....	29
<b>Gráfico 19: N.º de horas de trabalho suplementar por unidade orgânica</b> .....	30
<b>Gráfico 20: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo</b> .....	30
<b>Gráfico 21: N.º de ausências por grupo profissional</b> .....	31
<b>Gráfico 22: N.º total de horas de ausências, por faixa etária</b> .....	32
<b>Gráfico 23: Comparação da estrutura remuneratória por género</b> .....	33
<b>Gráfico 24: Encargos remuneratórios com os trabalhadores</b> .....	35
<b>Gráfico 25: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores</b> .....	36
<b>Gráfico 26: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2023 e 2024</b> .....	37
<b>Gráfico 27: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional</b> .....	41
<b>Gráfico 28: N.º de horas de formação durante 2024, segundo o grupo profissional</b> .....	41
<b>Gráfico 29: Evolução das horas de formação [2021-2024]</b> .....	42
<b>Gráfico 30: N.º de participações por unidade orgânica em 2024</b> .....	43
<b>Gráfico 31: Taxa de participação em ações de formação, por unidade orgânica, entre 2021-2024</b> .	44
<b>Gráfico 32: Evolução de Custo e respectivas Horas de Ações de Formação Ministradas, entre 2021-2024</b> .....	45

# 1. Introdução

---

O presente relatório foi elaborado com base nos dados referentes aos trabalhadores em efetividade de funções no IHRU I.P., a 31 de dezembro de 2024, 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

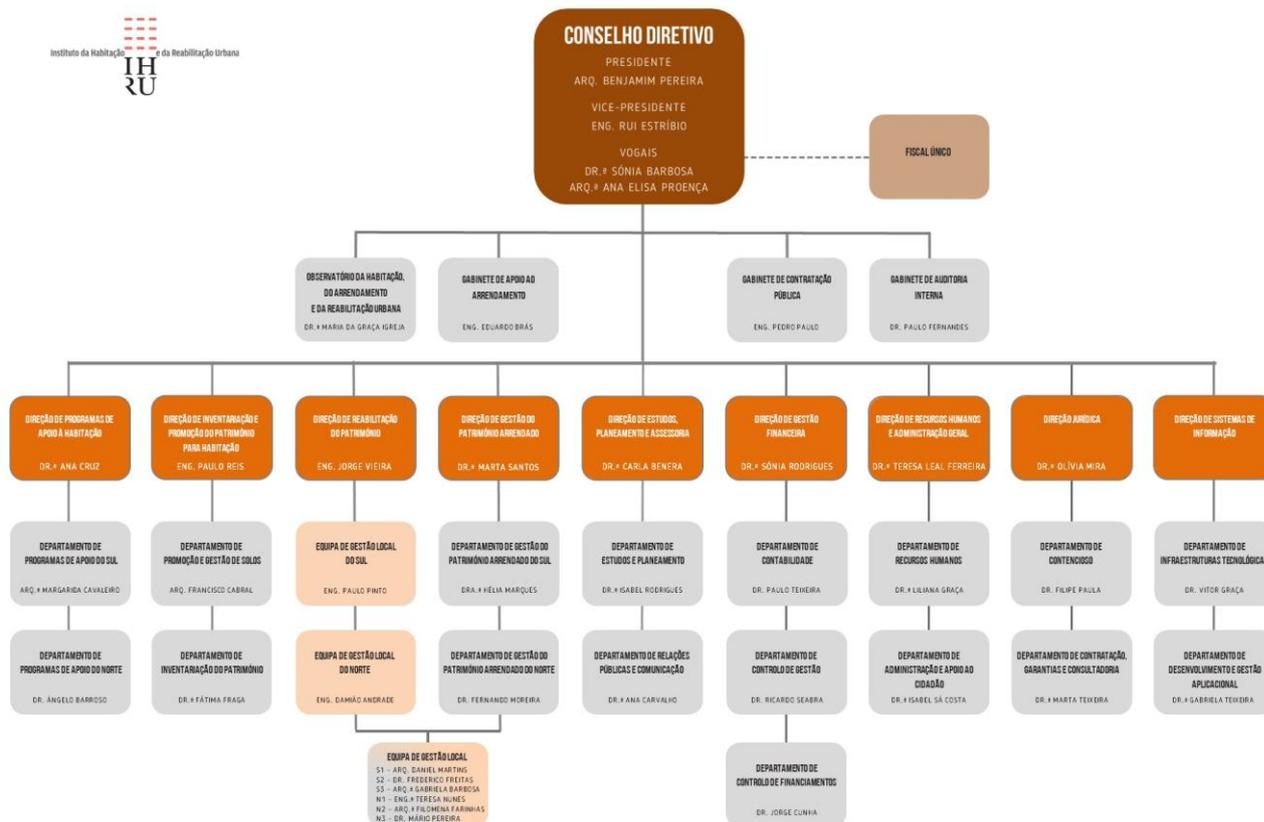
O Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P., é um Instituto Público de regime especial e gestão participada, nos termos da lei, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio, e prossegue as atribuições do Ministério das 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 comparticipações 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, alterada pela Portaria n.º 436/2023, de 14 de dezembro, que prevê nove unidades orgânicas de primeiro nível e quatro de segundo nível, dependentes hierarquicamente do Conselho Diretivo e, ainda, dezassete 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 1243/2022, publicada 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 e deliberação n.º 486/2024, publicada no DR, n.º 74, 2.ª série, de 15 de abril de 2024.

A organização interna do IHRU, I.P. integra ainda oito unidades orgânicas de terceiro nível, designadas por Equipas de Gestão Local, com divisão geográfica para o Norte e para o Sul, cuja composição e competências foram definidas pela deliberação n.º 486/2024, publicada no DR, n.º 74, 2.ª série, de 15 de abril de 2024.

O organograma do IHRU, I.P., a 31 de dezembro de 2024, é o que a seguir se apresenta:



**Figura 1: Organograma do IHRU, I.P. em 31/12/2024**

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, I.P. 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 comparticipações, 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 comparticipações 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 comparticipações 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 2024, o IHRU, I.P., contava com **308** trabalhadores, dos quais **60** 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 de 2023, verificou-se que o número de trabalhadores não sofreu alterações significativas, considerando a diferença de apenas 1 trabalhador (307 para 308 no último dia do ano de 2023 e 2024, respetivamente), pelo que face às novas atribuições e competências do IHRU, I.P., resultantes da última alteração legislativa à sua orgânica, importa criar condições, nomeadamente as relativas aos recursos humanos, para 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 5 anos, o número de trabalhadores tem vindo a aumentar de forma continuada, nomeadamente no ano de 2021, com um total de 7% face a 2020; em 2022, com um total de 37% face a 2021; em 2023 com um aumento substancial de 58%, face a 2022 e em 2024, com um acréscimo de 24%, face a 2023.

Sem prejuízo, excluindo-se da análise apresentada, os trabalhadores recrutados através de procedimento concursal comum, para a constituição de vínculos de emprego público a termo resolutivo certo e incerto, cujo recrutamento tem por objetivo colmatar o acréscimo excecional de tarefas e funções a desenvolver, por via da atribuição de novas competências ao Instituto, designadamente no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), verifica-se um decréscimo nas percentagens apresentadas para as seguintes: no ano de 2021, 7% face a 2020; em 2023, 22% face a 2022 e em 2024, 2%, face a 2023.

De salientar que durante o ano de 2024, foram igualmente recrutados **7** trabalhadores a termo resolutivo certo pelo período de 12 meses, do total de 18 postos de trabalho vagos (2 assistentes técnicos e 16 técnicos superiores) cuja autorização de abertura dos respetivos procedimentos concursais comuns, resultaram do despacho de Suas Exas. a S.E.H. (n.º 88/2023/SEH, de 5 de setembro) o Ministro das Finanças (n.º 307/2023/MF, de 29 de dezembro, sob o despacho da Secretaria de Estado do Orçamento n.º 852/2023/SEO, de 11 de outubro) e pela Secretária de Estado da Administração Pública (despacho de 15 de novembro de 2023).



**Gráfico 1: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2014 – 2024**

### 3.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género

A 31 de dezembro de 2024 encontravam-se providos **41** cargos dirigentes, sendo **4** de direção superior de 1.º e de 2.º graus, **8** de direção intermédia de 1.º grau, **21** de direção intermédia de 2.º grau e **8** de direção intermédia de 3.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 **13%**.

Os trabalhadores do IHRU, I.P. pertencem, predominantemente, às carreiras de técnico superior, com **207** efetivos, correspondente a **67%**, e de assistente técnico, com um total de **55** elementos, representando cerca de **18%** do total de efetivos. Os trabalhadores das restantes carreiras – carreiras de informática e de assistente operacional - são em número substancialmente inferior, totalizando **2%** dos trabalhadores.

Cargo/Carreira/Modalidade de vinculação	Cargo Político/Mandato		CT Funções Públicas por tempo indeterminado		CT Funções Públicas a termo resolutivo certo		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	1										1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau	1	2									1	2	3
Dirigente Intermédio de 1.º grau									2	6	2	6	8
Dirigente Intermédio de 2.º grau									11	10	11	10	21
Dirigente Intermédio de 3.º grau									5	3	5	3	8
Técnico Superior			53	87	2	5	24	36			79	128	207
Assistente Técnico			19	36							19	36	55
Assistente Operacional			3								3	0	3
Informático			1	1							1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>76</b>	<b>124</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>122</b>	<b>186</b>	<b>308</b>

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

Importa referir que, no universo dos 308 trabalhadores, não foram considerados aqueles que se encontram ausentes, por um período superior a seis meses.

Do total dos trabalhadores efetivos, **122** são do género masculino e **186** do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **39,6%** e feminina de **60,4%**, tendo-se observado um decréscimo de 0,52% e um aumento de 0,51%, respetivamente, comparativamente ao ano de 2023.

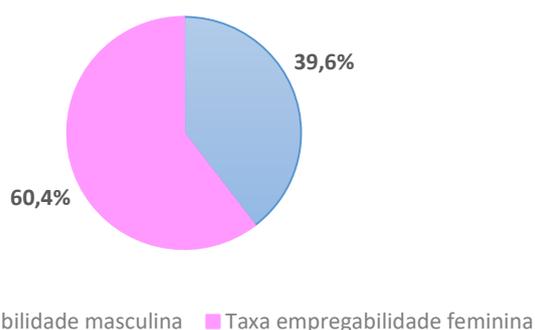
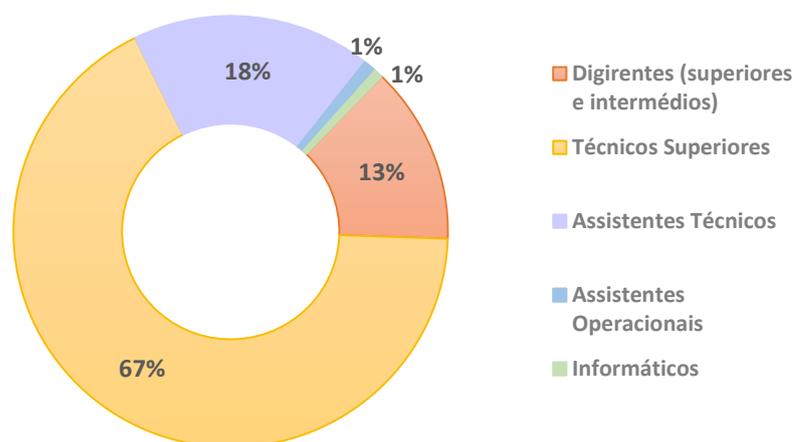


Gráfico 2: N.º de trabalhadores efetivos do IHRU, I.P. 2014 – 2024

De realçar a representatividade do género feminino nos cargos de direção, nomeadamente nos cargos de direção superior de 1º grau e de direção intermédia de 1º e 2º grau, considerando que dos 41 postos no cargo de dirigente superior e intermédio, 21 são ocupados por trabalhadores do sexo feminino.

Em face do que antecede, verifica-se que a realidade do IHRU, I.P. tem acompanhando a tendência de crescimento na Administração Pública, no que respeita ao género VS ocupação e cargos de 1º e 2º grau (Fonte: BOEP n.º 27 - Quadros Cap1 Administrações públicas (BOEP)).



**Gráfico 3: Taxa de empregabilidade por categoria profissional**

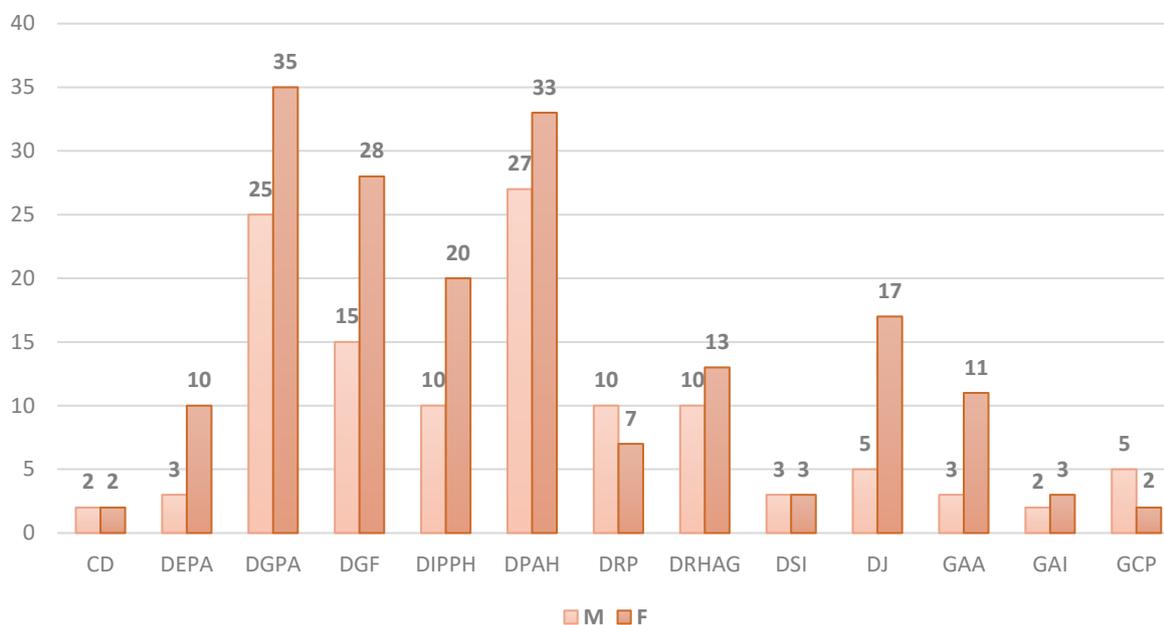
No que se refere à prestação de serviços, em 31 de dezembro de 2024, o IHRU não teve qualquer prestador de serviço, na modalidade de **tarifa**.

Relativamente à distribuição por unidade orgânica, é possível verificar que a maioria dos trabalhadores se encontra afetos às unidades orgânicas das áreas de missão do IHRU, I.P., nomeadamente às Direções de Programas de Apoio à Habitação (60), Gestão do Património Arrendado (60) e de Inventariação e Promoção do Património para Habitação (30), conforme apresentado no gráfico 4.

De ressaltar que, se verifica um aumento de recursos humanos nas áreas de suporte, designadamente, na Direção de Gestão Financeira com um total 43, na Direção de Recursos Humanos e Administração Geral com 23 e na Direção Jurídica com 22.

Sem prejuízo da implementação das políticas governamentais ocorrer nas áreas de missão do IHRU, I.P., importa salientar que as áreas de suporte são igualmente importantes, para a prossecução das competências atribuídas, nomeadamente no âmbito do Plano de

Recuperação e Resiliência (PRR), o que por sua vez, obriga à afetação de novos recursos humanos a estas áreas.



**Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica**

Em face do que antecede, verificou-se em 2024, um decréscimo do número de trabalhadores nas seguintes carreiras:

1. técnicos superiores, com cerca de **-2**;
2. assistentes técnicos, com cerca de **-5**;
3. dirigentes intermédios de 1.º grau, com cerca de **-1**;
4. assistentes operacionais, com cerca de **-1**,

No que concerne aos informáticos não se evidencia qualquer alteração relativamente a 2023, mantendo o número de trabalhadores.

Grupo/ Carreira/ N.º Efetivos	2023			2024			Δ
	M	F	Total	M	F	Total	
Dirigente superior de 1.º grau	1	0	1	1	0	1	0
Dirigente superior de 2.º grau	1	2	3	1	2	3	0
Dirigente intermédio de 1.º grau	2	7	9	2	6	8	-1
Dirigente intermédio de 2.º grau	9	10	19	11	10	21	2
Dirigente intermédio de 3.º grau	0	0	0	5	3	8	8
Técnico superior	82	127	209	79	128	207	-2
Assistente técnico	20	40	60	19	36	55	-5
Assistente Operacional	4	0	4	3	0	3	-1
Informático	1	1	2	1	1	2	0
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>187</b>	<b>307</b>	<b>122</b>	<b>186</b>	<b>308</b>	<b>1</b>

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

Do total dos 308 trabalhadores, **20** são portadores de deficiência, tendo o valor total sofrido um ligeiro aumento, relativamente ao ano de 2023, com o acréscimo em ambos os géneros (no masculino +2 e no feminino +1), o que representa uma taxa de empregabilidade de trabalhadores com deficiência de aproximadamente **6,49%**.

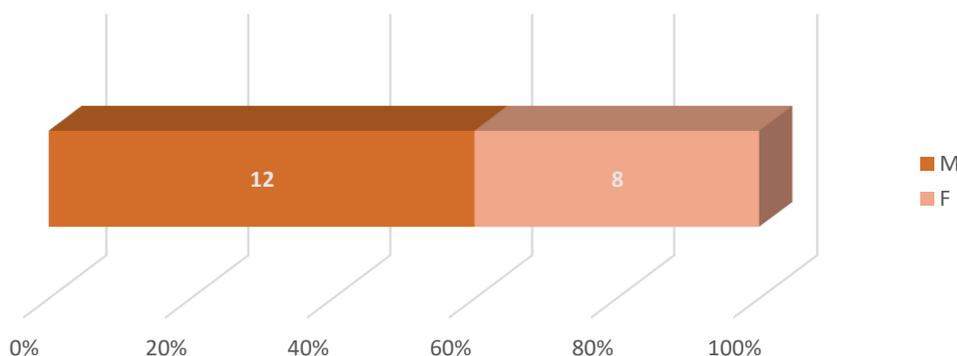


Gráfico 5: N.º de trabalhadores portadores de deficiência

No que concerne à nacionalidade, em 2024, no IHRU, I.P., do total de 308 trabalhadores, apenas 1 trabalhador detém nacionalidade estrangeira (Italiana), sendo que os restantes 307 trabalhadores são de nacionalidade portuguesa.

### 3.3. Estrutura Etária dos Trabalhadores

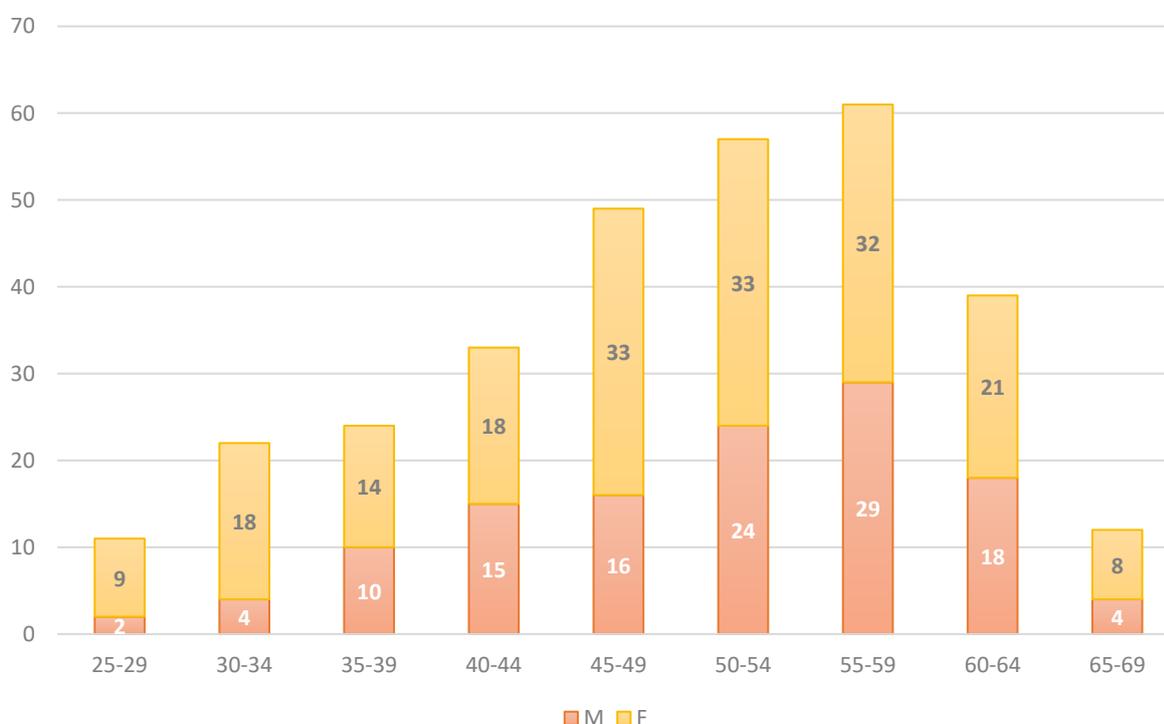
A estrutura etária dos trabalhadores do IHRU, I.P. situa-se, em 2024, no intervalo compreendido entre os **25** e **69** anos de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem **26** anos e o mais velho **68** anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários, permite verificar que as faixas etárias com mais trabalhadores se situam nos escalões **50-54** e **55-59** anos, com **57** e **61** trabalhadores cada.

No que concerne à idade média dos trabalhadores por género, verificou-se que dos 186 trabalhadores do género feminino, a média é de **48 anos**, e de 122 trabalhadores no género masculino é de **51 anos**.

Em 2024, voltou-se a verificar que a taxa de emprego jovem (<25 anos) mantém-se nos **0%**, na qual espelha a atual realidade da Administração Pública, acrescentando ainda mais a sua importância para efeitos de uma gestão mais eficaz das aposentações/reformas, que se encontram a ocorrer ou que irão ser efetivadas nos próximos anos, sendo necessário procurar acautelar esta realidade, assim como a transição de saberes inter-geracionais, em futuras ações de recrutamento, ocupando a gestão do conhecimento organizacional uma dimensão de fator crítico de sucesso.

De ressaltar e no seguimento do que tem sido feito nos últimos anos, encontram-se em curso várias iniciativas de recrutamento e seleção de trabalhadores para a Administração Pública, tendo em vista e como principal objetivo, o de contrariar a atual tendência.



**Gráfico 6: Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género**

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade igual e/ou superior a 55 anos), no ano de 2024, situou-se nos **36%**, correspondendo a um total de **112** trabalhadores.

Taxa de empregabilidade jovem (<25)	0%
Taxa de envelhecimento (=>55)	36%
Taxa de maturidade profissional (>40 <54)	45%
Taxa de empregabilidade (>25 <39)	19%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

*Quadro 3: Quadro taxas de empregabilidade*

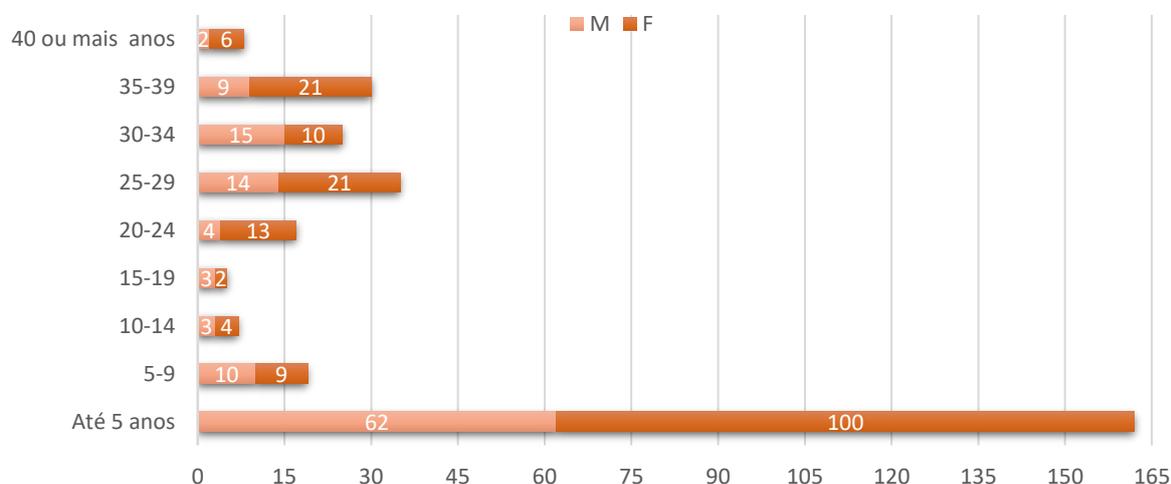
### 3.4. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores

Em 2024, a antiguidade média dos trabalhadores do IHRU, I.P., foi de **14,45 anos**.

Em termos globais, os escalões de antiguidade até aos **5 anos**, dos **25-29** e dos **35-39** anos são aqueles que concentram o maior número de trabalhadores, com 162, 35 e 30, respetivamente.

Contrariamente, os escalões de antiguidade **10-14** e **15-19** e superior a **40 anos** são os que têm o menor número de trabalhadores, no total de 7, 5 e 8 trabalhadores cada.

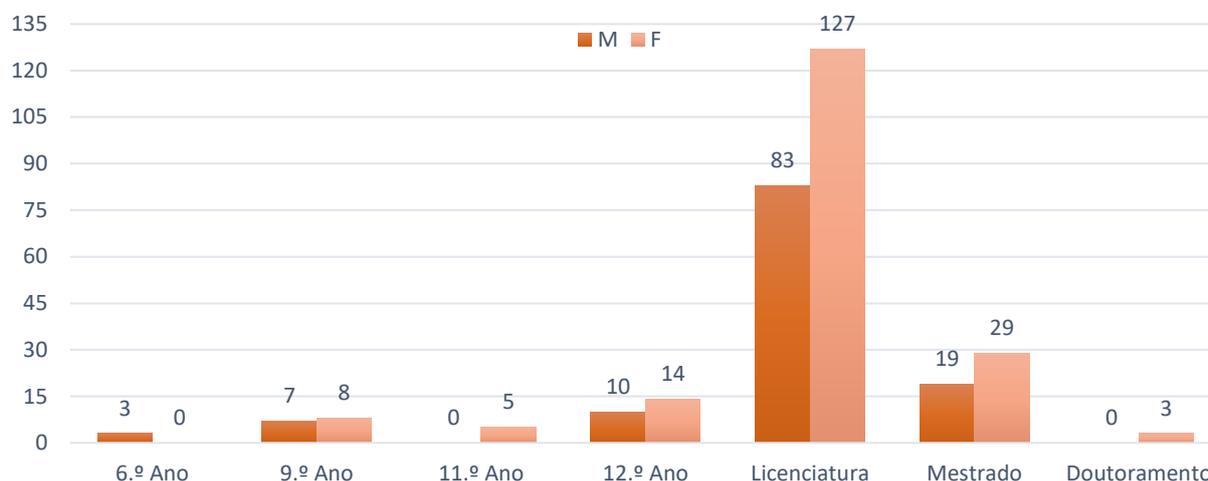
Conclui-se que, e mantendo a tendência registada em 2023 e dos anos prévios a este, que a antiguidade dos trabalhadores na Administração Pública tem sofrido alterações significativas, sendo que o escalão **até aos 5 anos** continua a aumentar, por força da contratação de recursos humanos, para apoiar o desenvolvimento de projetos, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, aos quais crescem os contratados no ano de 2024, por via de contrato a termo resolutivo certo.



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

### 3.5. Nível Habilitacional dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição dos efetivos, por habilitação literária e género, dos **261** trabalhadores que possuem grau académico superior, **159** são mulheres e **102** são homens.



**Gráfico 8: Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género**

De destacar que a taxa de habilitação superior é de **84,7%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo.

	Taxa	N.º de trabalhadores
Taxa de hab. Ensino Superior	84,7%	261
Taxa de hab. Ensino Secundário	9,4%	29
Taxa de hab. até ao 9º ano	5,8%	18
	100%	308

**Quadro 4: Quadro taxas de habilitação literária**

Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade) estão **29** trabalhadores, que representam uma taxa de **9,4%**. Por último, a taxa de habilitações do ensino básico (até ao 9.º ano de escolaridade) representa **5,8%**, estando contabilizados **18** trabalhadores.

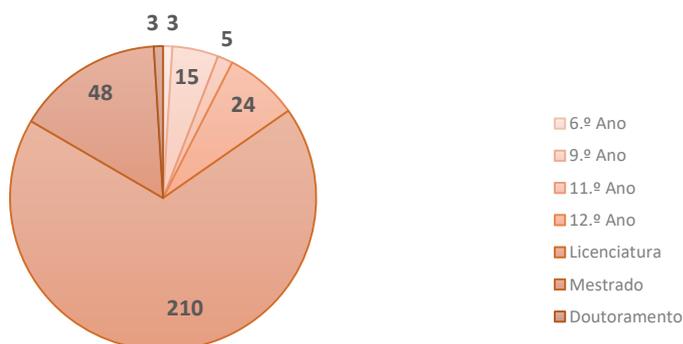


Gráfico 9: Número de trabalhadores, segundo o nível habilitacional

### 3.6. Movimentação de Trabalhadores

#### Admissões e Saídas de Trabalhadores

Da análise dos dados, no período de referência, verifica-se uma redução do volume de entradas e saídas de trabalhadores (**149**, no total), resultando, assim, numa taxa de rotação de **48,38%**, o que representa um decréscimo de **10,26%** comparativamente a 2023, cuja taxa de rotação se situou nos **58,63%**.

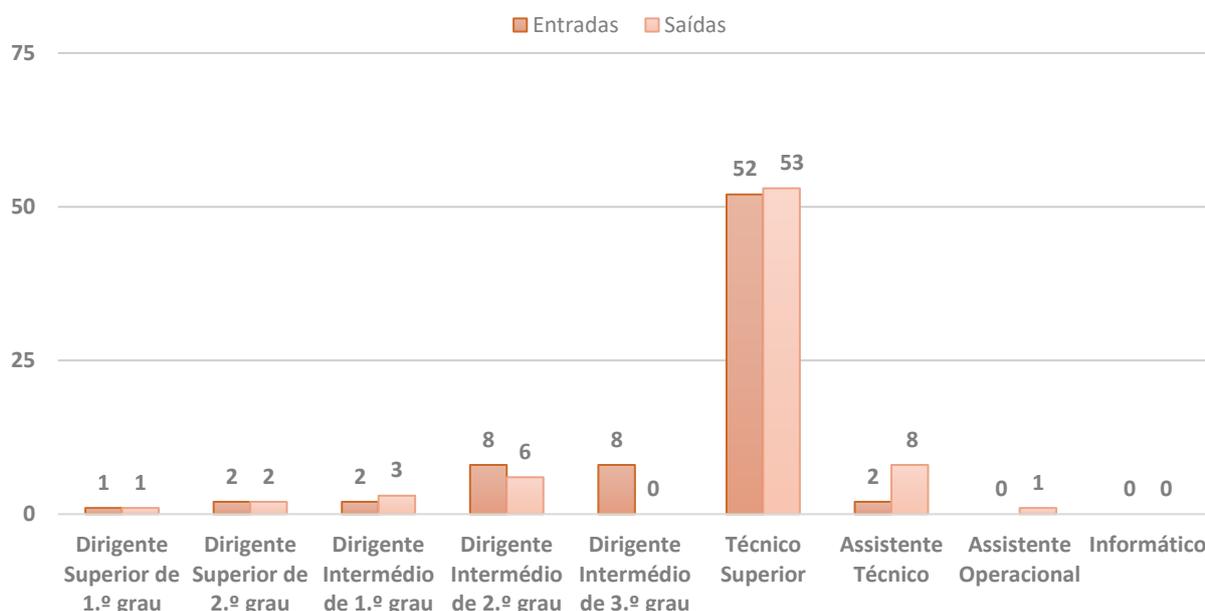
Ainda que se tenha verificado a abertura de um total de 10 procedimentos concursais comuns, para vínculo de emprego público a tempo indeterminado, a termo resolutivo incerto (PRR) e a termo resolutivo certo (período de 12 meses), durante o ano de 2024, o número total de entradas é diminuto (-35 entradas), comparativamente a 2023.

Esta situação resulta do facto dos recrutamentos por procedimento concursal comum do ano de 2022, terem tido apenas impacto no ano de 2023, i.e., a admissão dos trabalhadores, na sua maioria, veio a verificar-se apenas em 2023, inflacionando os valores das entradas nesse ano.

Importa igualmente referir que, dos 10 procedimentos concursais comuns abertos em 2024, 4 deles ainda se encontram em tramitação no ano de 2025, tendo sido submetida proposta aos membros do Governo responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das Finanças,

após obtenção de parecer favorável de Sua Excelência a SEH, para efeitos de autorização exigida por lei, para prosseguir com os respetivos recrutamentos:

1. PCC a termo resolutivo certo – Lisboa – 2 postos – área de formação indiferenciadas
2. PCC a termo resolutivo certo – Lisboa – 2 postos – área de marketing e publicidade
3. PCC a termo resolutivo certo – Lisboa – 1 posto – área de arquitetura
4. PCC a termo resolutivo certo – Lisboa – 2 postos – área de economia, gestão e administração

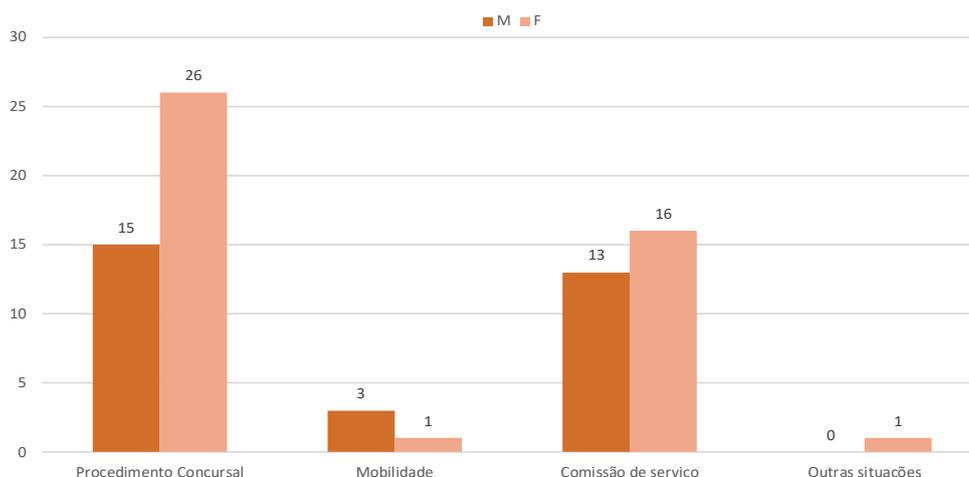


**Gráfico 10: N.º de entradas e saídas por carreira**

Relativamente às admissões no ano de 2024, registou-se um total de **75 entradas**, menos 35 que em 2023 (**110 entradas**), sendo o grupo profissional dos técnicos superiores aquele que regista o maior número de trabalhadores admitidos (**52**).

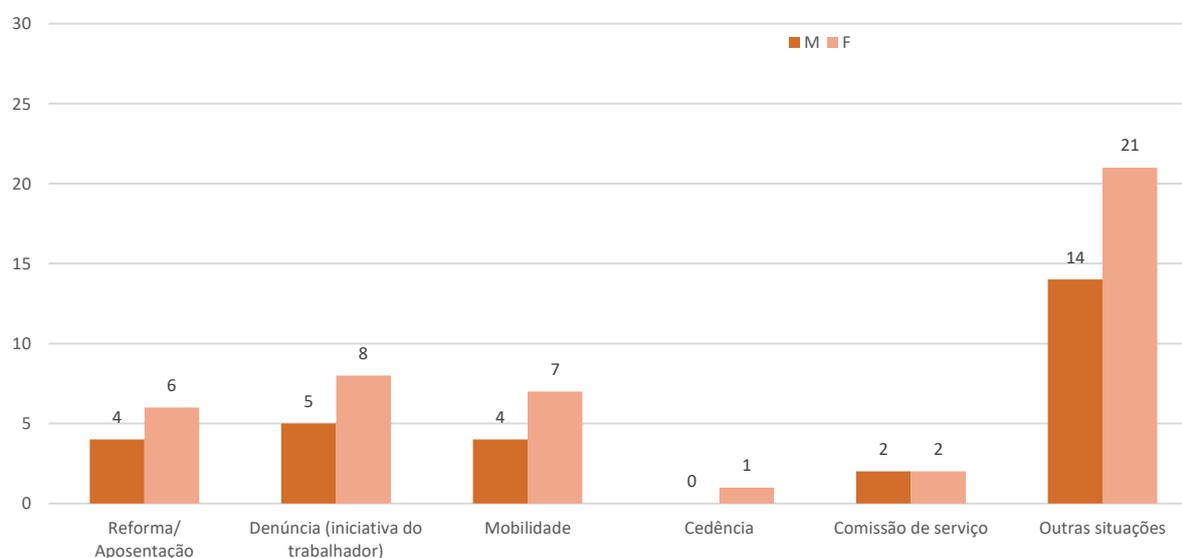
O recrutamento por procedimento concursal comum constituiu no modo de ingresso o maior número de admissões (41), sendo que **13** foram contratados no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência.

Os motivos de admissão foram os que se seguem no gráfico abaixo:



**Gráfico 11: Motivos de admissão de trabalhadores**

Relativamente às saídas, registaram-se **74 saídas** de trabalhadores do IHRU, I.P., **mais 4** que em 2023, sendo o motivo “*Outras Situações*” a causa que justifica o maior número de saídas (35), a seguido por “*Denúncia por iniciativa do trabalhador*” (13), da “*Mobilidade*” (11) e pela “*Reforma/ Aposentação*” (10).



**Gráfico 12: Motivos de saída de trabalhadores**

De salientar que o motivo de saída “*Outras situações*”, resulta da alteração e criação das unidades orgânicas de segundo e terceiro níveis do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P. (IHRU, I. P.), nos termos da deliberação n.º 486/2024, de 15 de abril - Diário da República n.º 74/2024, Série II de 2024-04-15, da qual resultou a designação de novos dirigentes intermédios de 2.º Grau e 3.º Grau, cujos trabalhadores agora designados, exerciam nos anos anteriores, funções de técnicos superiores.

Acresce que se verificaram igualmente cessações de designações de dirigentes que se encontravam no exercício de funções nesse cargo, até à data da deliberação referida.

O grupo profissional que registou o maior número de saídas foi o dos técnicos superiores, com **53 saídas**, seguido dos assistentes técnicos, com **8 saídas** e dos dirigentes intermédios de 1.º grau 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 **101,35%** (que em 2023 foi de **157,14%** - um decréscimo de **55,79%** em 12 meses), o que significa que as admissões continuam a ser em número superior às saídas efetuadas, mas tendencialmente o intervalo entre as entradas (+ 1 admissão sobre o n.º total de saídas) e as saídas esteja a decrescer substancialmente.

### Ocupação de postos de trabalho

No ano de 2024, verificou-se um aumento de 102 postos de trabalho não ocupados, relativamente ao ano anterior (total de 109). Dos **211** postos de trabalho que ficaram por preencher, **177** deveram-se ao facto de não ter sido aberto procedimento concursal, **31** deveram-se ao facto de haver procedimentos concursais em desenvolvimento e **3** por falta de autorização da entidade competente.

Os lugares vagos têm a distribuição por carreira indicada no quadro e gráficos seguintes:

Grupo/ Carreira/ Dificuldade de Recrutamento	Não Abertura Proc. Concursal	Falta Autorização Enti. Competente	Proc. Concursal em desenvolvimt .	Total
Dirigente superior de 1.º grau				0
Dirigente superior de 2.º grau				0
Dirigente intermédio de 1.º grau	1			1
Dirigente intermédio de 2.º grau				0
Dirigente intermédio de 3.º grau				0
Técnico superior	139	3	31	173
Assistente técnico	31			31
Assistente Operacional	2			2
Espec. Informático	4			4
Téc Informático				0
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>211</b>

**Quadro 5: N.º dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por carreira**

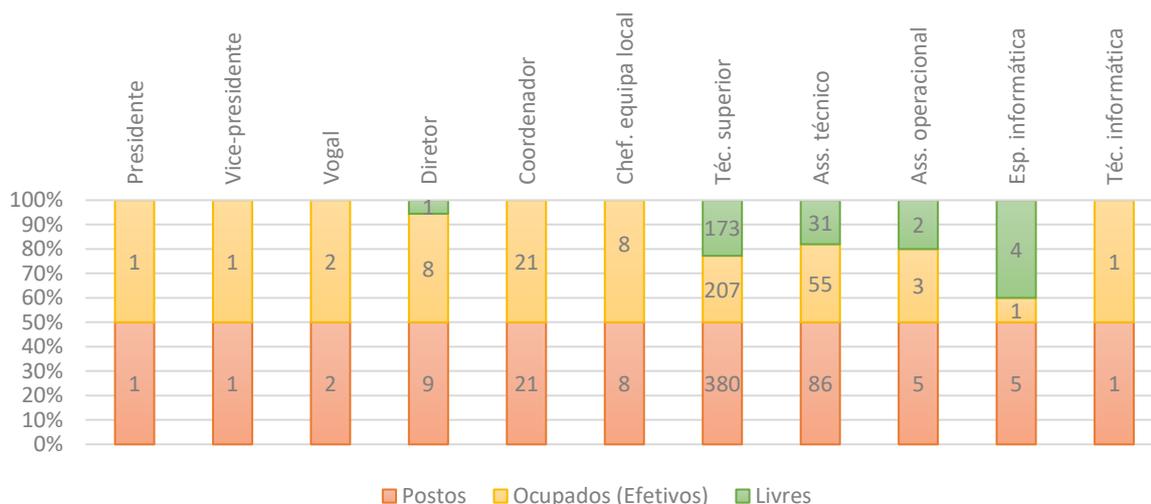


Gráfico 13: N.º dos postos de trabalho previstos no mapa vs postos ocupados e não ocupados por grupo

### Mudança de Situação Profissional

Relativamente às mudanças de situação profissional, verificou-se **2** consolidações da mobilidade e **31** alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária com efeitos retroativos a **01 de janeiro de 2024**, conforme tabela e gráfico abaixo.

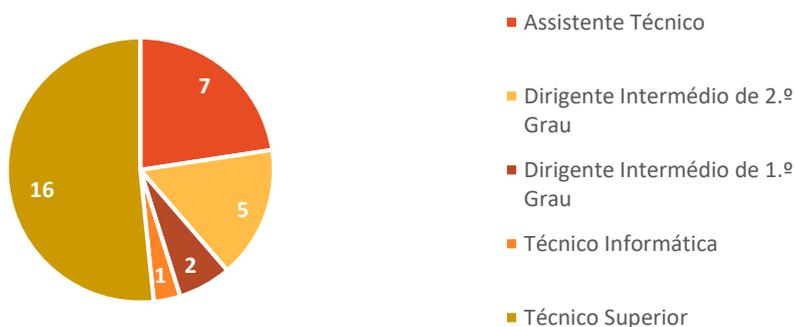


Gráfico 14: Alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária por carreira

Grupo/ Carreira/Tipo de Mudança	Alteração obrigatória posic. remuneratório	Procedimento Concursal	Consolidação da mobilidade na categoria	Total
Dirigente superior de 1.º grau	0	0	0	0
Dirigente superior de 2.º grau	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1.º grau	2	0	0	2
Dirigente intermédio de 2.º grau	5	0	0	5
Dirigente intermédio de 3.º grau	0	0	0	0
Técnico superior	16	0	2	18
Assistente técnico	7	0	0	7
Assistente Operacional	0	0	0	0
Espec. Informático	0	0	0	0
Téc Informático	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>33</b>

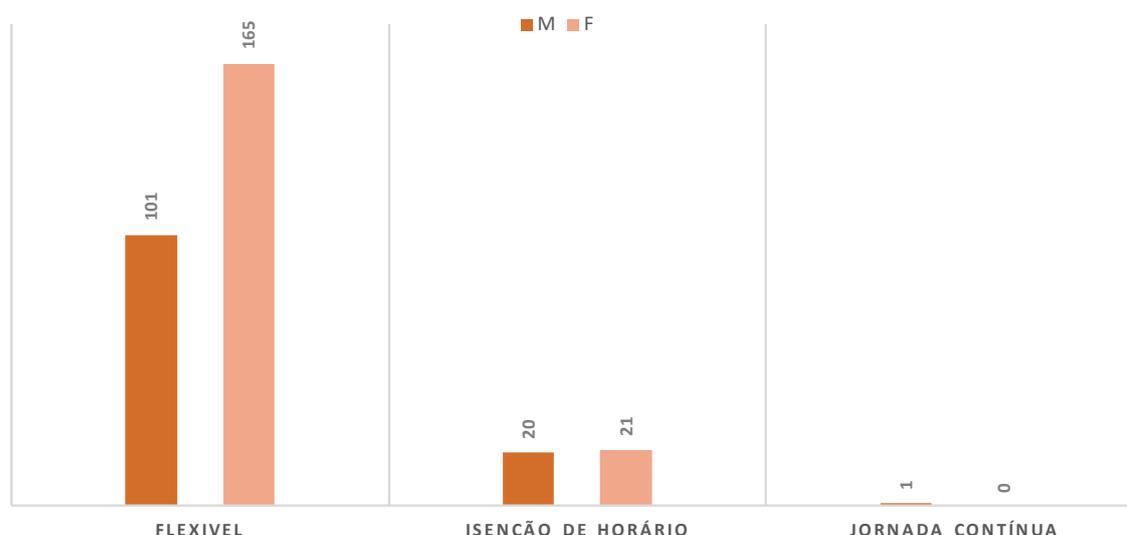
**Quadro 6: N.º das mudanças de situação profissional registadas durante o ano**

### 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 **266** trabalhadores, o que representa **86,4%** do efetivo global.

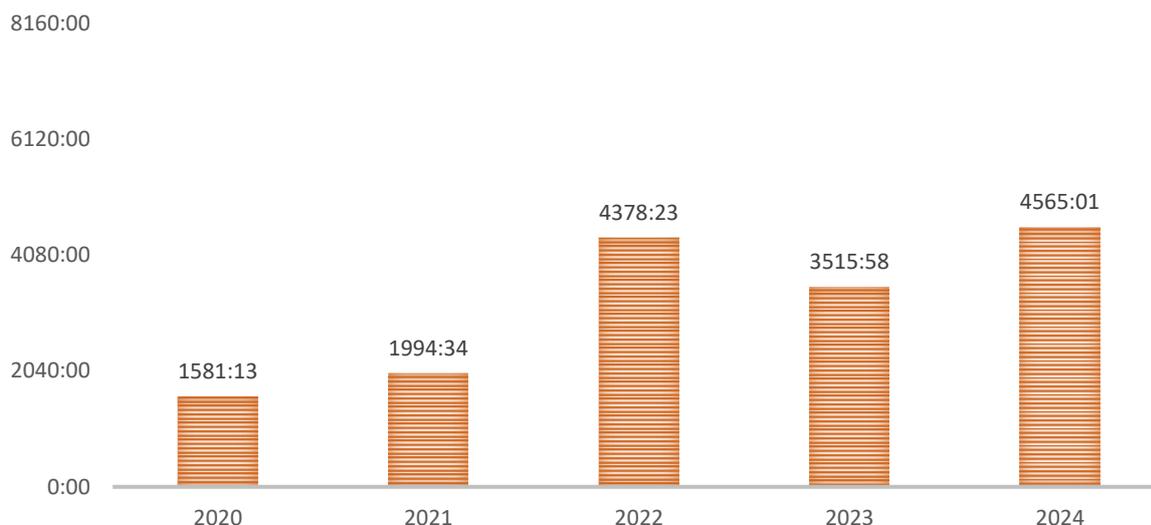
Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão inseridos 41 dirigentes, representando **13,31%** do efetivo global e na modalidade de jornada contínua, consta 1 Técnico Superior, o que equivale a **0,3%**.



**Gráfico 15: Modalidade de horário de trabalho por género**

## Trabalho Suplementar

Relativamente ao trabalho suplementar, durante o ano de 2024, foram realizadas cerca de **4565h01m** de trabalho suplementar, pelos trabalhadores do IHRU, I.P., **mais 1049h03m** que no ano anterior (**3515h58m**).



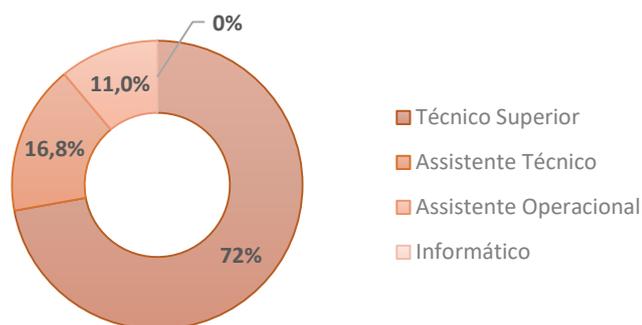
**Gráfico 16: Evolução do Total de Horas em Trabalho Suplementar [2020-2024]**

O trabalho suplementar foi realizado, maioritariamente, em dia normal de trabalho, com cerca de **3235h17m**, seguido do prestado em dia de descanso semanal complementar, com **1120h37m**. Relativamente ao trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório registaram-se **133h43m**. Foram ainda realizados **76h04m** de trabalho suplementar em dias de feriado.



**Gráfico 17: 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 **72%** do total, enquanto os assistentes técnicos se apresentam como o segundo grupo mais representativo com **16,8%**, seguido dos assistentes operacionais, com **11%**. Quanto aos informáticos não foi realizado qualquer hora de trabalho suplementar.



**Gráfico 18: 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 que a DGF regista o maior número de horas, com cerca de 1.556 horas (34,1% do total), seguida da DRHAG com 823 horas (18% do total) e a DEPA com 412 horas (9% do total), conforme o quadro seguinte:

Unidade Orgânica	Trabalho suplementar diurno	Trabalho em dias de descanso semanal complementar	Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	Feridos	Total UO	Percentagem
DRHAG	599,38	191,17	4,55	27,59	823	18,0%
DGF	1.120,10	307,16	96,35	32,13	1.556	34,1%
DEPA	391,13	7,00	7,00	7,00	412	9,0%
DGPA	157,03	215,01	0,00	0,00	372	8,1%
DSI	6,00	10,25	0,00	0,00	16	0,4%
DPAH	193,95	0,00	0,00	0,00	194	4,2%
DIPPH	128,62	181,61	5,50	0,00	316	6,9%
DRP	0,00	12,39	0,00	0,00	12	0,3%
GAA	194,20	88,96	13,09	6,10	302	6,6%
GCP	175,41	56,00	7,21	3,24	242	5,3%
OHARU	102,47	50,76	0,00	0,00	153	3,4%
IFRRU <sup>1</sup>	166,65	0,00	0,00	0,00	167	3,7%
<b>TOTAL</b>	<b>3.235</b>	<b>1.120</b>	<b>134</b>	<b>76</b>	<b>4.565,01</b>	<b>100%</b>
<b>Grande Total</b>	<b>4.565,01</b>					

**Quadro 7: Nº de horas de trabalho suplementar por unidade orgânica**

<sup>1</sup> Importa referir que foram consideradas indevidamente as horas de trabalho suplementar realizadas pelo IFRRU – Instrumento Financeiro de Reabilitação e Revitalização Urbanas, para o total de 4565,01 reportado.

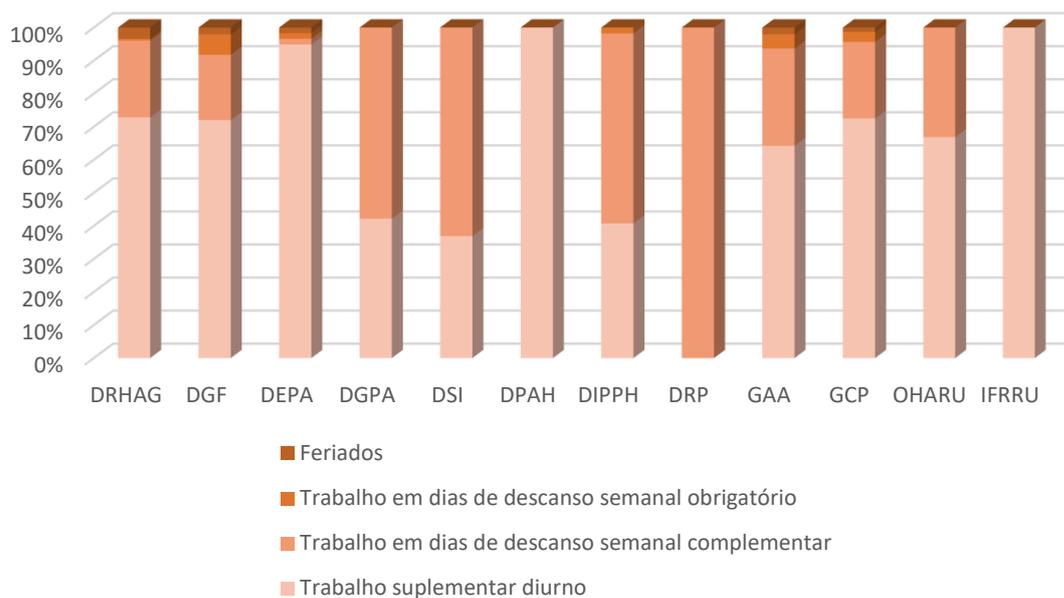


Gráfico 19: N.º de horas de trabalho suplementar por unidade orgânica

### 3.8. Absentismo Laboral

No ano de 2024, verificou-se um total de **3.612,5 dias** de ausências dos trabalhadores, menos **27,5 dias** que no ano anterior, pelo que a taxa de absentismo decresceu **0,1 p.p.**, passando de **4,74%** para **4,64%**, em 2024.

As ausências por motivo de doença, foram, assim, as principais causas de absentismo, com **1.158 dias**.

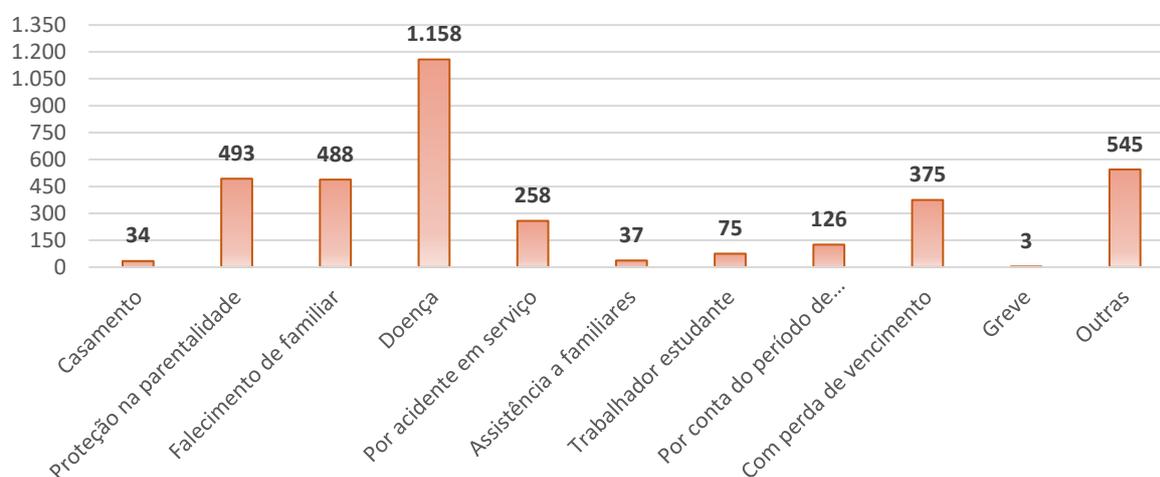
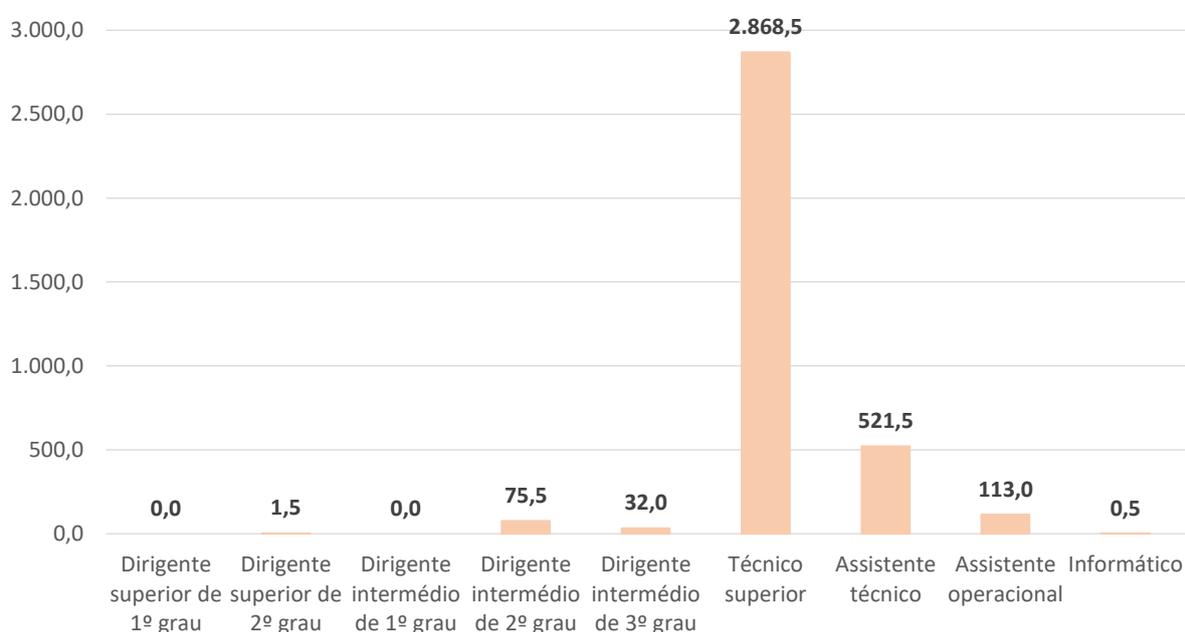


Gráfico 20: N.º de dias de ausências dos trabalhadores por motivo

No ano de 2024, a média de dias de ausência situou-se nos **11,73 dias** por trabalhador, correspondente a um ligeiro **decréscimo** no valor de **0,13 dias** relativamente ao ano de 2023, que se situava nos **11,86 dias** por trabalhador.

Quanto à distribuição do absentismo laboral no IHRU. I.P., por grupo profissional, em 2024, destaca-se, em primeiro lugar, o relativo aos técnicos superiores (com **2.868,5 dias** de ausência), seguido dos assistentes técnicos (com **521,5 dias**), conforme se verifica no gráfico seguinte.



**Gráfico 21: N.º de ausências por grupo profissional**

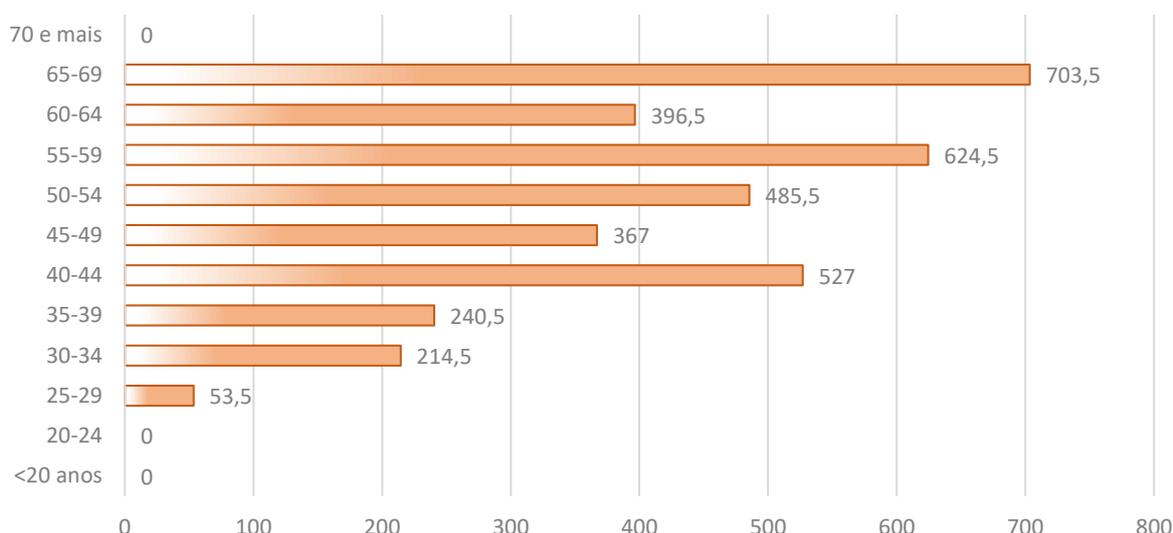
Numa análise entre a idade e as ausências, verifica-se que em média o maior número de faltas se encontra nas faixas etárias compreendidas entre **65-69 anos**, com um valor médio de **58,6 dias**, pelo total de **12** trabalhadores e entre **55-59 anos**, com um valor de **10,4 dias**, pelo total de **60** trabalhadores, conforme se pode verificar no quadro nº 8.

Idade	Dirigente Superior de 1º grau	Dirigente Superior de 2º grau	Dirigente intermédio de 1º grau	Dirigente intermédio de 2º grau	Dirigente intermédio de 3º grau	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Total	Média	nº de trab por grupo etário
<20 anos										0		
20-24										0		
25-29						41	12,5			53,5	4,9	11
30-34						207,0	7,5			214,5	9,8	22
35-39					28	203	9,5			240,5	10	24
40-44				14	0,5	509,5	3			527	16	33

Idade	Dirigente Superior de 1º grau	Dirigente Superior de 2º grau	Dirigente intermédio de 1º grau	Dirigente intermédio de 2º grau	Dirigente intermédio de 3º grau	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático	Total	Média	nº de trab por grupo etário
45-49						332,5	34,5			367	7,5	49
50-54	1			17	3,5	373	91			485,5	8,5	57
55-59		0,5		44,5		377	201	1,5		624,5	10,4	60
60-64						195,5	89	111,5	0,5	396,5	9,9	40
65-69						630	73,5			703,5	58,6	12
70 e mais										0		
Total	0	1,5	0	75,5	32,0	2.868,5	521,5	113	0,5	3.612,5	135,6	308

**Quadro 8: Nº de ausências por idade vs grupo profissional**

Contrariamente ao ocorrido em 2023, verifica-se que a faixa etária **40-44 anos** que detinha um baixo índice de ausência (de 6,8 dias de ausências por faltas), passa a ser em 2024, um dos que detém umas das mais altas médias de ausência, sendo em média de **16 dias**.



**Gráfico 22: Nº total de horas de ausências, por faixa etária**

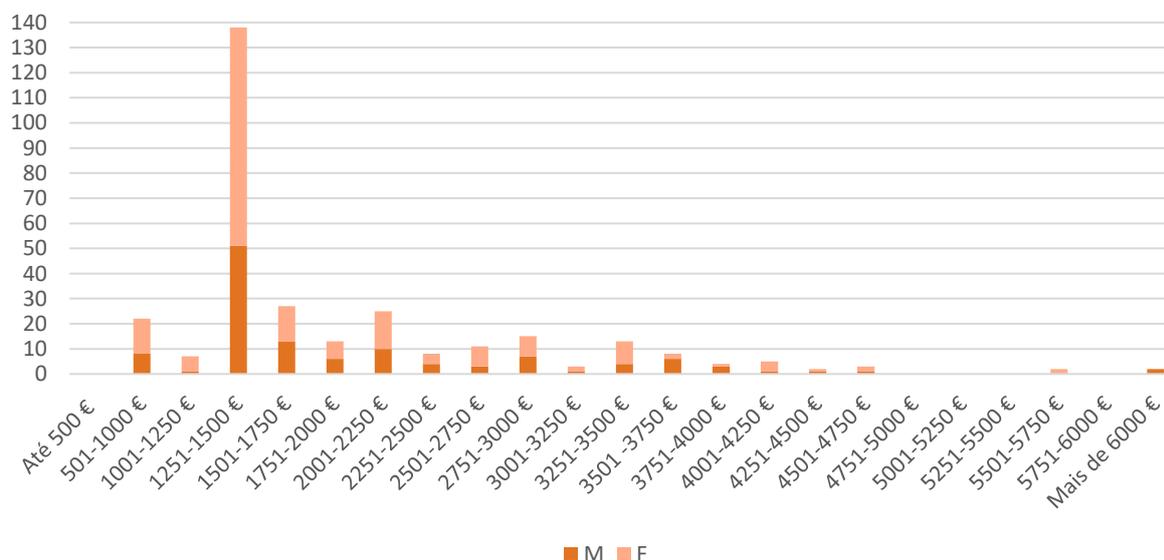
### 3.9. Encargos com pessoal

#### 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 2024, o maior número de trabalhadores (138) situa-se no escalão de remuneração "**1.251 € – 1500**

€", por força das alterações da tabela remuneratória única (TRU), bem como pelo recrutamento de trabalhadores no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência que iniciam, na sua maioria, com a 1ª posição remuneratória correspondente ao nível 16 da TRU, com o valor de 1385,99€.



**Gráfico 23: Comparação da estrutura remuneratória por género**

A remuneração mínima ilíquida auferida no IHRU, I.P., é no valor de **869,84€** (Homens) e de **922,47 €** (Mulheres), considerando todas as carreiras/categorias.

A remuneração máxima ilíquida do género masculino, em 2024, foi de **6.947,47 €** e do género feminino de **5.557,97 €**, considerando todas as carreiras/categorias.

Relativamente ao leque salarial, no género masculino o salário máximo é **5,71** vezes superior ao salário mínimo enquanto, no género feminino, esta diferença é de **4,30**.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	869,84 €	922,47 €
Máxima (€)	6 947,47 €	5 557,97 €

**Quadro 9: 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 leque salarial tanto no género masculino como feminino decresce (4,33 e 3,57, respetivamente), em comparação aos dados supramencionados.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	869,84 €	922,47 €
Máxima (€)	3 770,19 €	3 296,28 €

**Quadro 10: Remuneração mínima e máxima por género sem cargos de dirigentes**

## Encargos Remuneratórios

No ano de 2024, foram gastos **10.984.605,32€** em encargos com o pessoal, verificando-se um acréscimo de **922.427,36 €**, em comparação com o período homólogo de 2023.

A rubrica “*Remuneração base*” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **7.704.363,56 €**, por força dos aumentos salariais ocorridos no ano de 2024, seguida da rubrica “*Outros encargos com pessoal*”, com **2.070.761,52 €**.

De referir que, na rubrica “*Outros encargos com pessoal*”, estão também contabilizados os principais encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (**393.392,80 €**), e com a Segurança Social (**1.581.559,81 €**), entre outros (férias não gozadas e aposentações).

No que concerne à rubrica “*Prémios de desempenho*” (**12.710,13€**), o valor apresentado decresce em 24.748,78€, tendo em conta ao ano de 2023 (**37.458,91€**).

Encargos com pessoal	2023	2024
Remuneração base *	7 113 473,40 €	7 704 363,56 €
Suplementos remuneratórios	494 313,06 €	609 380,24 €
Prémios de desempenho	37 458,91 €	12 710,13 €
Prestações sociais	386 757,29 €	422 546,08 €
Benefícios sociais	151 811,64 €	164 843,79 €
Outros encargos com pessoal	1 878 363,66 €	2 070 761,52 €
<b>Total</b>	<b>10 062 177,96 €</b>	<b>10 984 605,32 €</b>

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

**Quadro 11: Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores entre 2023 e 2024**

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

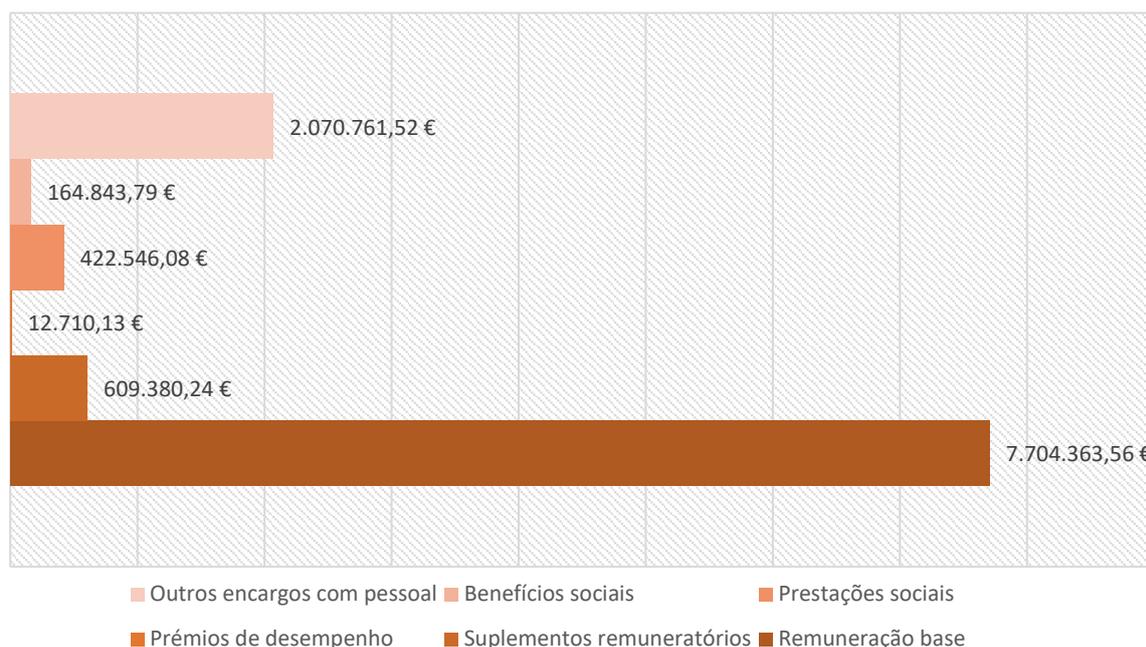


Gráfico 24: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

### 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 2024, de **609.380,24 €**, o que representa um acréscimo de **115.067,18 €**, face aos encargos assumidos no ano de 2023.

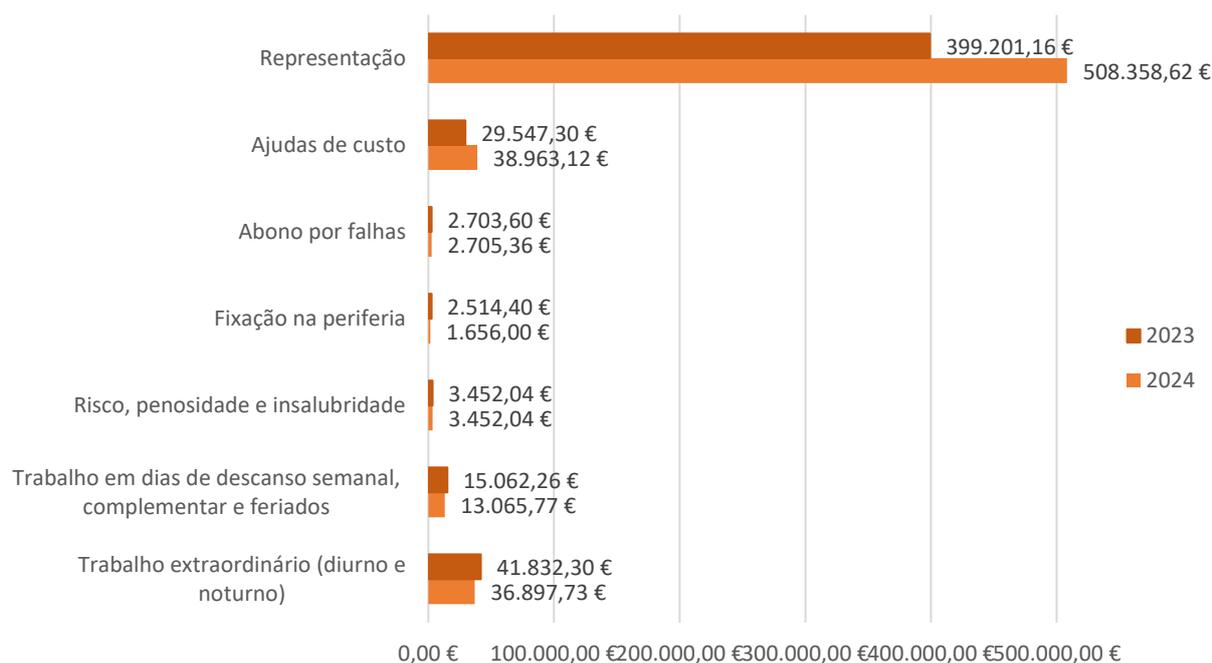
O suplemento remuneratório com maior expressão é o das despesas de representação com **508.358,62 €**, pagas aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplementos remuneratórios	2023	2024
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	41 832,30 €	36 897,73 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	15 062,26 €	13 065,07 €
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	2 514,40 €	1 656,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €	0,00 €

Suplementos remuneratórios	2023	2024
Abono por falhas	2 703,60 €	2 705,36 €
Participação em reuniões	0,00 €	0,00 €
Ajudas de custo	29 547,30 €	38 963,12 €
Representação	399 201,16 €	508 358,62 €
Secretariado	0,00 €	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	0,00 €	4 281,60 €
<b>Total</b>	<b>494 313,06 €</b>	<b>609 380,24 €</b>

**Quadro 12: Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores entre 2023 e 2024**

A representação gráfica dos suplementos remuneratórios pagos pelo Instituto, em 2024 é a que consta no gráfico seguinte.



**Gráfico 25: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores**

## Encargos com Prestações Sociais

As prestações sociais registaram, no ano de 2024, um total de **422 546,08€**, um acréscimo no valor de **35 788,79€**, face ao período homólogo do ano anterior.

Prestações sociais	2023	2024
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	0,00€	0,00€
Abono de família	1 710,00 €	2 592,00 €
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	912,27 €	2 944,47 €
Subsídio de desemprego	0,00€	0,00 €
Subsídio de refeição	360 012,81 €	389 740,41 €
Outras prestações sociais	24 122,21 €	27 269,20 €
<b>Total</b>	<b>386 757,29 €</b>	<b>422 546,08 €</b>

**Quadro 13: Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores entre 2023 e 2024**

Nos encargos assumidos com as prestações sociais destaca-se o subsídio de refeição com um valor de **389.740,41€**, e na rubrica “Outras prestações sociais”, estão contempladas as pensões (**27.269,20€**).



**Gráfico 26: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores em 2023 e 2024**

## Encargos com Benefícios Sociais

Relativamente aos benefícios sociais concedidos aos trabalhadores do IHRU, I.P., no ano de 2024, assumiu-se um encargo de **164.843,79€**, um acréscimo no valor de **13.032,15€**, face ao

ano de 2023, o que se ficou maioritariamente a dever ao pagamento do seguro de saúde dos trabalhadores, com origem no ex-INH.

Benefícios de apoio social	2023	2024
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	11 730,81 €	9 565,72 €
Apoio socioeconómico	0,00€	0,00€
Outros benefícios sociais	140 080,83 €	155 278,07 €
<b>Total</b>	<b>151 811,64 €</b>	<b>164 843,79 €</b>

*Quadro 14: Comparação dos encargos com benefícios sociais dos trabalhadores*

### 3.10. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

#### Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2024, ocorreram **9** acidentes de trabalho, o que representou uma taxa de incidência de acidentes em serviço de **2,92%**, um decréscimo de 0,64% face a 2023.

Destes acidentes resultaram **176 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	3	2			1	
	F	2	2				
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos ano de referência	M	1				1	
	F	0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	90				90	
	F	0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0					
	F	0					

Acidentes 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
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0					
	F	4	3			1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0					
	F	1				1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0					
	F	86				86	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0					
	F	82				82	

**Quadro 15: N.º de acidentes de trabalho e de dias de ausência por género**

Durante o ano de 2024, não houve registo de casos declarados de doenças profissionais tendo, no entanto, sido declarados **2 casos** de incapacidade temporária absoluta, **2 casos** de incapacidade temporária parcial e **1 caso** de incapacidade permanente parcial.

No que concerne aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano de 2024, designadamente no que concerne à aquisição de equipamentos de proteção, são os referidos no quadro abaixo:

Segurança e saúde no trabalho	Valor (euros)
Equipamento de protecção	932,41€
<b>Total</b>	<b>932,41€</b>

**Quadro 16: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais**

### Medicina no trabalho

No ano em análise, não foram reportados dados relativos à Medicina do Trabalho, por via do processo de contratação e prestação de serviço inerente, encontrar-se em tramitação.

### 3.11. Formação Profissional

No ano de 2024, verificou-se a seguinte execução na formação profissional:

- ações internas em número de **381**, o que corresponde a uma taxa de **22%** do total de horas de formação profissional;
- ações externas em número de **437**, o que corresponde a **78%** do total das **4.534,50 horas** de formação profissional.
- em média cada trabalhador realizou cerca de **3 ações** de formação no ano de 2024.

No total das **818 ações** de formação profissional realizadas, foram abrangidos 275 trabalhadores - menos 37, face ao ano anterior, correspondendo a uma taxa de participação de **89%**.

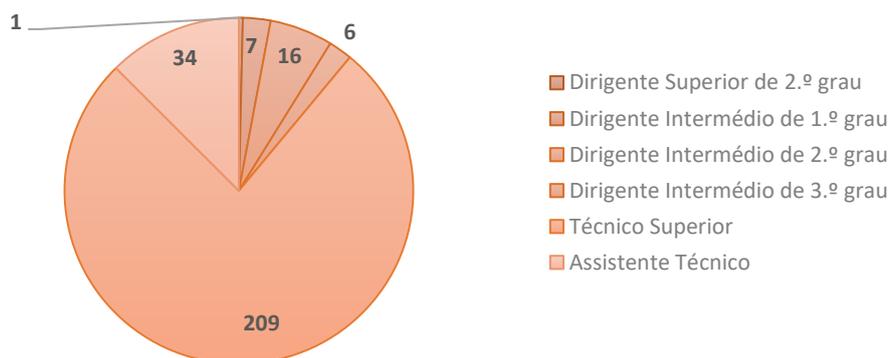
Importa ainda referir que o número de trabalhadores abrangidos, tem por base todos aqueles que realizaram formação, sem prejuízo de serem contabilizados apenas uma vez, independentemente do número de ações em que tenham participado.

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 2024, registaram-se **818 participações**, menos **641** 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
<b>Internas</b>	381	0	0	0	381
<b>Externas</b>	437	0	0	0	437
<b>Total</b>	<b>818</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>818</b>

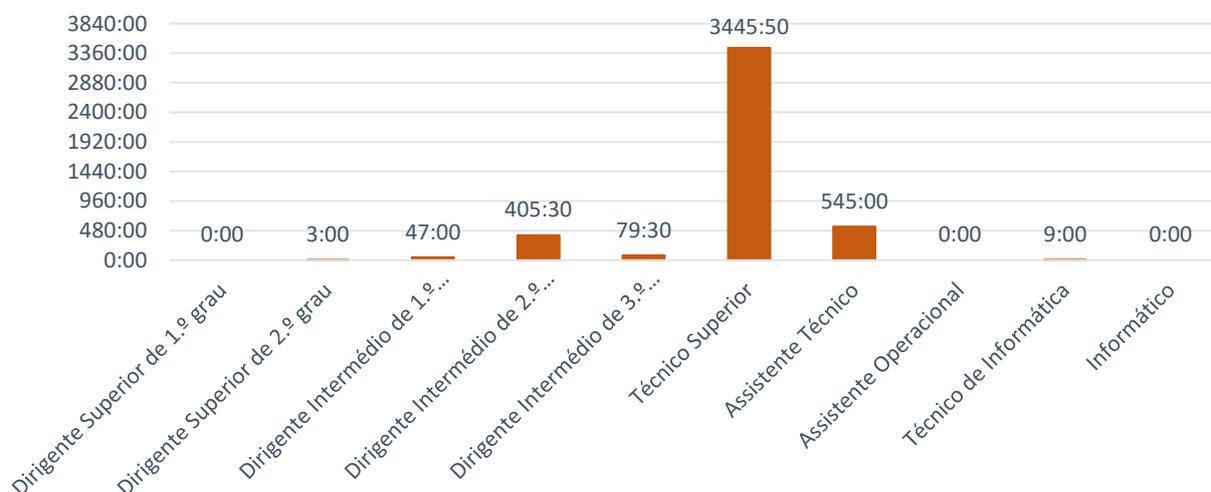
**Quadro 17: N.º de participações em ações de formação profissional**

O grupo profissional correspondente a técnico superior foi o que apresentou o maior número de participantes nas ações de formação profissional (**209**), seguido dos assistentes técnicos com **34** participantes, conforme indicação no gráfico abaixo:



**Gráfico 27: N.º de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional**

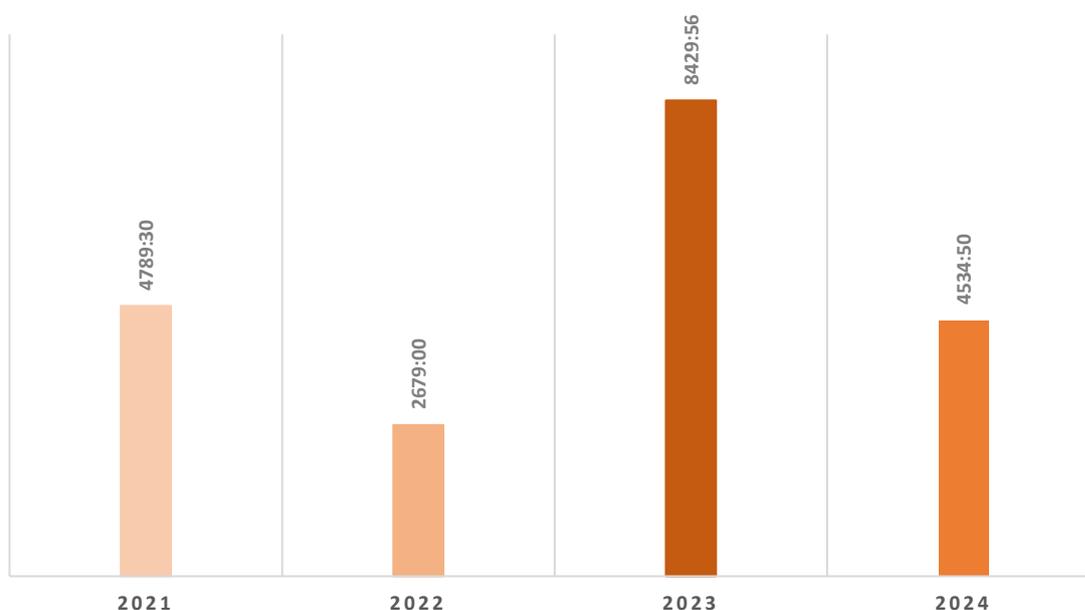
A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2024, representou um total de **4.534:50 horas** de formação despendidas, **menos 3.895:06 horas**, face ao ano anterior.



**Gráfico 28: N.º de horas de formação durante 2024, segundo o grupo profissional**

No gráfico abaixo, é apresentada a evolução das horas ministradas nos últimos 4 anos, verificando-se que no ano transato de 2023, é onde se verifica o maior número de horas e por consequente participações/participantes, por via das admissões de novos trabalhadores através de procedimentos concursais, terem sido igualmente significativas.

Sem prejuízo, no ano de 2024, à semelhança do ano de 2021, a formação profissional foi uma das matérias com mais relevância tanto para o IHRU, I.P., nos termos do seu planeamento e gestão, como para os trabalhadores a nível da sua disponibilidade e consequente participação, considerando-se assim, um meio essencial para a aquisição de novos conhecimentos, para consolidação dos já detidos e para a promoção da integração e evolução profissional de cada trabalhador.



**Gráfico 29: Evolução das horas de formação [2021-2024]**

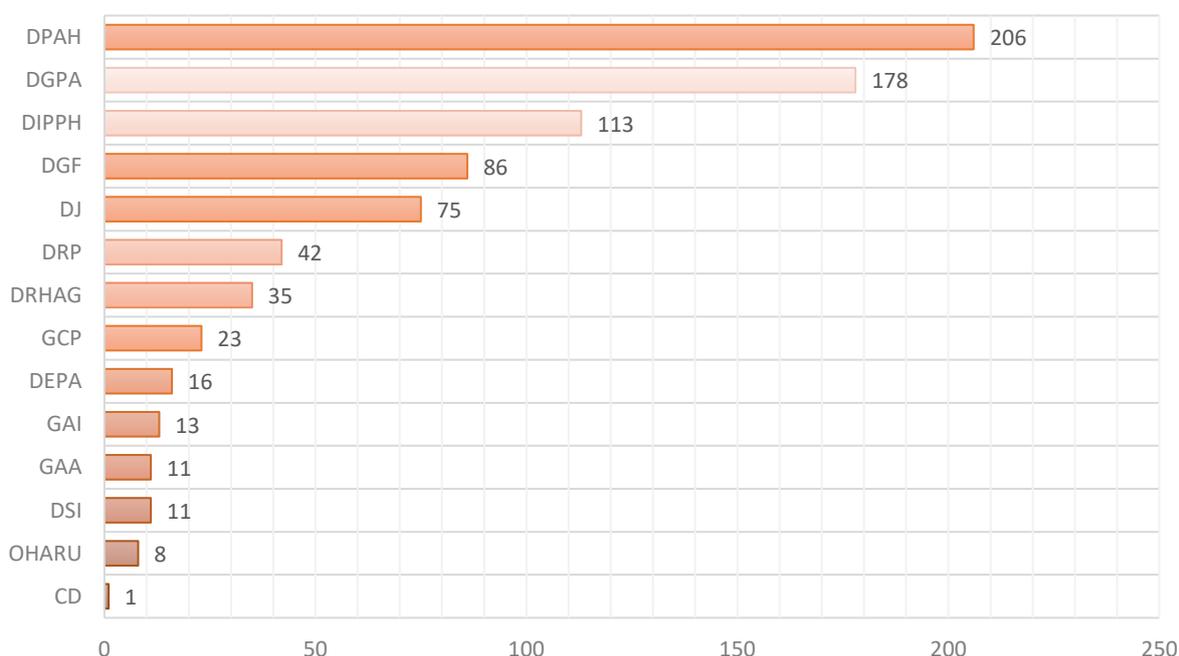
Assim, verifica-se na sua generalidade, um acréscimo e uma maior “sensibilidade”, por parte dos trabalhadores, em participar em ações formativas (sejam elas ações internas e/ou externas), que visem não só na aquisição e/ou reciclagem de conhecimentos, mas também que tragam *know-how* necessário para um melhor desempenho de funções, por parte de cada trabalhador, dentro das respetivas unidades orgânicas.

UO	Nº. Participações	Total Horas	% particip em formações	% horas formação
CD	1	3:00	0,12	0,07
OHARU	8	63:00	0,98	1,39
DSI	11	267:00	1,34	5,89
GAA	11	49:00	1,34	1,08
GAI	13	42:00	1,59	0,93
DEPA	16	62:00	1,96	1,37
GCP	23	100:00	2,81	2,21
DRHAG	35	244:30	4,28	5,39
DRP	42	321:30	5,13	7,09
DJ	75	405:50	9,17	8,95
DGF	86	288:50	10,51	6,37

UO	N.º Participações	Total Horas	% particip em formações	% horas formação
DIPPH	113	771:10	13,81	17,01
DGPA	178	963:00	21,76	21,24
DPAH	206	954:00	25,18	21,04
Subtotal	818	4534:50	100%	100%

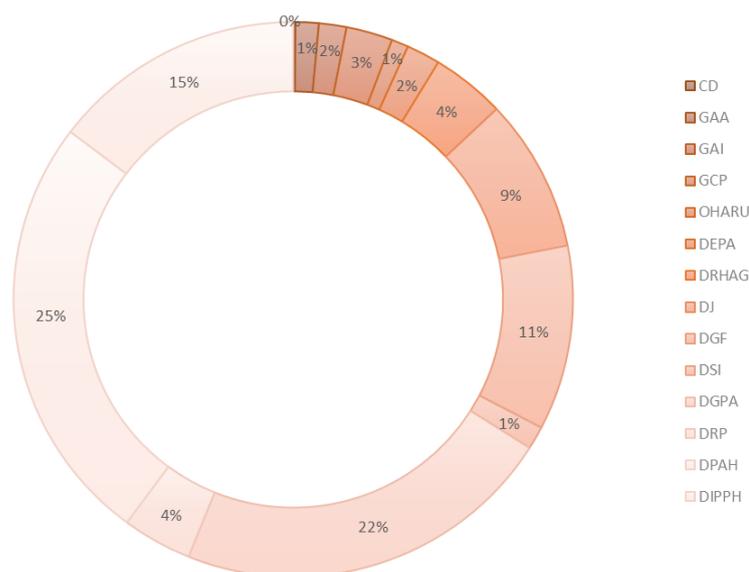
**Quadro 18: N.º de participações e % de horas de formação durante 2024, por unidade orgânica**

Ao analisar-se cada unidade orgânica em específico, verifica-se que a **DPAH** detém o maior número de participação em ações formativas e respetiva % do total de horas de formação em 2024, com **206** participações que correspondente a **25,18%** do total de horas de formação ministradas em 2024, seguida pela **DGPA** com **178** participações (corresponde a **21,76%** do total de horas de formação), da **DIPPH** com **113** participações (corresponde a **13,81%** do total de horas de formação) e da **DGF** com **86** participações (que corresponde a **10,51%** do total de horas de formação) respectivamente.



**Gráfico 30: N.º de participações por unidade orgânica em 2024**

No gráfico abaixo, poderá verificar-se a evolução da taxa de participação das várias unidades orgânicas, entre os anos de 2021 e 2024, observando-se que são as unidades orgânicas de missão as que apresentam um maior número de formações realizadas (DIPPH, DPAH, DRP, DGPA).



**Gráfico 31: Taxa de participação em ações de formação, por unidade orgânica, entre 2021-2024**

No que diz respeito aos encargos assumidos com a formação profissional, para o ano de 2024, foram contabilizados **15.901,43 €** (com um valor médio de **57,82 €** por trabalhador), o que representa um decréscimo de **365,57€** face ao ano de 2023, por via da diminuição do número de ações realizadas, já referido anteriormente.

Muito embora, tenha sido realizado um maior número de ações de formação no ano de 2023 (1.459 ações no total), do que em 2024 (818 ações formativas), continua-se a verificar-se a tendência para a diminuição do valor das despesas relativas à formação desde 2021, porventura do número de ações realizadas serem não só de carácter interno (382 no total), mas também ações formativas gratuitas externas, e nesse sentido terem custo zero, conforme referido na tabela e no gráfico seguintes.

Tipo de ação	Valor
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	15.901,43 €
<b>Total</b>	<b>15.901,43 €</b>

**Quadro 19: Encargos anuais com formação profissional**

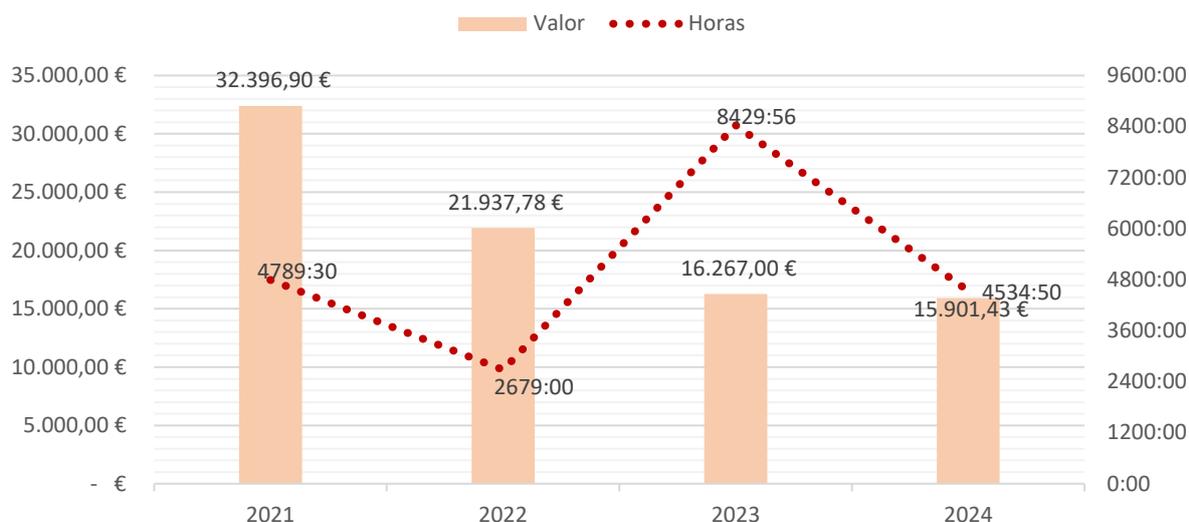


Gráfico 32: Evolução de Custo e respectivas Horas de Ações de Formação Ministradas, entre 2021-2024

### 3.12. Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2024, verifica-se a existência de **8 trabalhadores sindicalizados**, cerca de 2,59% do total de trabalhadores (308).

Em termos disciplinares, não foi instaurado qualquer processo disciplinar em 2024.

## 4. Indicadores

Indicadores Relevantes	Fórmula de cálculo	2023	2024
Nível etário (Idade Média)	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de efetivos}}$	47,21	49,36
Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais velho}}{\text{Trabalhador mais novo}}$	2,68	2,62
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Nº de efetivos com idade } \Rightarrow 55 \text{ anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	34,53	36,36
Média de antiguidade na função Pública	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$	13,84	14,45
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total de efetivos Técnicos Superiores}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	78,50	67,21
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	60,91	60,39
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	6,19	6,82
Rácio de trabalhadores por dirigente	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	10,42	13,31
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach.+ Lic.+ Mest.+ Dout.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	82,08	84,74
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitações 11º ao 12º ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	11,07	9,42
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9^\circ \text{ ano}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	1,30	5,84
Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	35,83	24,35
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	22,80	22,40
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Nº de dias de faltas}}{\text{Nº anual de dias trabalháveis} \times \text{Total de efetivos}} \times 100$	4,74	4,64

Indicadores Relevantes	Fórmula de cálculo	2023	2024
Taxa de rotação	$\frac{\text{Total de entradas + saídas}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	58,63	48,38
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	8,25	7,99
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	23.170,92€	25 014,17 €
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Nº de participantes em ações de formação}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	101,63	89,29
Taxa de reposição (cobertura)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores que entraram}}{\text{Nº de trabalhadores que saíram}} \times 100$	157,14	101,35
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência	$\frac{\text{Nº de trabalhadores portadores de deficiência}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	5,54	6,49
Taxa de tempo investido em formação	$\frac{\text{Nº de horas investidas em formação}}{\text{Potencial anual de horas trabalháveis}} \times 100$	428,96	227,64
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Total de despesas anuais com formação}}{\text{Total de encargos com pessoal}} \times 100$	0,16	0,14
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	$\frac{\text{Nº de acidentes de trabalho}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	1,95	2,92

**Quadro 20: Indicadores-Resumo 2023/2024**

## 5. Conclusão

---

Da análise da informação compilada neste instrumento de gestão, referente ao ano de 2024, resulta o seguinte:

- O número de efetivos em funções no IHRU I.P. foi de 308, dos quais 122 do sexo masculino e 186 do sexo feminino.
- As modalidades de vínculo de emprego público predominantes consistem no “*contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado*”, com 200 trabalhadores, seguido do “*contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto*” com 60 trabalhadores e “*contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo*” com 7 trabalhadores, no âmbito da LTFP.
- O nível médio etário é de 49,36 anos, mantendo a tendência de 2023 (47,21 anos), com desvio padrão de 10.
- No que toca ao índice de envelhecimento, 36,36% dos efetivos que exerceram funções no ano de 2024, têm idade igual ou superior a 55 anos, pelo que se constata um aumento de 1,84%, comparativamente a 2023 (índice estava estimado em 34,53%), refletindo-se a continuação da tendência verificada no ano passado, de uma ligeira estagnação e/ou início do retrocesso de rejuvenescimento da força de trabalho no IHRU, I.P, ainda que se tenha verificado a entrada de novos elementos com idades inferiores a 55 anos.

Não obstante, torna-se ainda mais premente, se dar continuidade ao 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 2025 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 passou de 13,84 anos em 2023 para 14,45 anos em 2024 (acréscimo de 0,61 anos).
- A taxa de feminização contempla 60,39%, um ligeiro decréscimo de -0,52% ao valor do ano anterior (60,91%).
- O IHRU, I. P. dispõe de um elevado nível de tecnicidade nos seus recursos humanos, correspondente a 81,17% (250) 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, mas que também são admitidos por via de Procedimento Concursal e Mobilidade;

- Em 2024, verifica-se a existência de 3 trabalhadores, com o grau académico de doutoramento.
- O número de horas de trabalho suplementar apuradas ascende a 4.565h01, mais 1.049h43m do que em 2023. A despesa em 2024 alcançou o montante de 49.963,50€ inferior à realizada no ano anterior, no montante de 56.894,56 € (-6.931,06 €).
- Em matéria de assiduidade, contabilizaram-se 3.612,5 dias de faltas, revelando um ligeiro decréscimo face ao ano de 2023 (-27,5 dias).
- No tocante às atividades de medicina do trabalho, não foram efetuados exames, não havendo contabilização dos encargos globais para esse efeito.
- Em matéria de formação profissional em 2024, realizaram-se 818 ações, das quais participaram 275 trabalhadores, um decréscimo de 642 ações formativas e de -37 trabalhadores comparativamente a 2023.

Sem prejuízo, verifica-se um decréscimo da despesa desde do ano de 2023, designadamente no que diz respeito às ações de formação externas, tendo sido contabilizado no ano de 2024, o valor de 15.901,43€, menos 365,57€ face ao ano anterior. Esta diminuição resulta da realização de ações maioritariamente internas e/ou externas que, não tendo as mesmas qualquer custo associado.

- Por último, não se registou, em 2024, 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, comparticipações e empréstimos concedidos pelo IHRU, I. P.;
- h) Gerir o processo de concessão de bonificações de juros suportadas pelo Estado;
- i) Assegurar a análise de risco das operações de financiamento;
- j) Avaliar e comunicar à Direção de Programas de Apoio à Habitação as situações de atraso no cumprimento por parte de promotores e outros beneficiários de financiamentos e apoio financeiro do IHRU, I. P.;
- k) Assegurar, acompanhar e controlar a gestão financeira do património de outras entidades gerido pelo IHRU, I. P.

## DIREÇÃO DE RECURSOS HUMANOS E ADMINISTRAÇÃO GERAL (DRHAG)

Esta direção tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Recursos Humanos (DRH) e o Departamento de Administração e Apoio ao Cidadão (DAAC).

### Compete à Direção de Recursos Humanos e Administração Geral:

- 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) Assegurar e centralizar todo o atendimento com entidades e cidadãos sobre assuntos institucionais do IHRU, I. P., através do modelo de atendimento multicanal integrado (presencial, telefónico, virtual e escrito), numa lógica de balcão único, garantindo a consistência na resposta, a uniformização de procedimentos, a acessibilidade e a gestão do relacionamento personalizado;
- i) Assegurar o atendimento presencial e telefónico de entidades e cidadãos sobre assuntos institucionais do IHRU, I. P., assuntos que não tenham atendimento especializado assegurado por outra unidade orgânica, bem como gerir a caixa de correio eletrónico institucional;
- j) Assegurar os serviços de receção, registo, encaminhamento e expedição do correio postal e correio eletrónico, bem como o encaminhamento dos requerimentos apresentados presencialmente e promover e uniformizar formas de comunicação com o cidadão;
- k) Assegurar e orientar a gestão do sistema integrado de sugestões, elogios e reclamações, de modo a implementar os diversos mecanismos de resposta previstos na legislação aplicável e propor, eventuais, medidas corretivas;
- l) Assegurar a resposta às solicitações nas áreas da sua competência, nomeadamente nos domínios dos recursos humanos, do economato e do atendimento;
- m) Assegurar a gestão do arquivo do IHRU, I. P.;
- n) Assegurar e executar as funções de economato e aprovisionamento;

- o) Assegurar a gestão e conservação dos bens móveis do IHRU, I. P..

### 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), com as respetivas Equipas de Gestão Local e o Departamento de Gestão do Património Arrendado do Sul (DGPAS), com as respetivas Equipas de Gestão Local.

#### **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 que lhe sejam afetas por deliberação do conselho diretivo;
- 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 INVENTARIAÇÃO E PROMOÇÃO DO PATRIMÓNIO PARA HABITAÇÃO (DIPPH)**

Esta direção tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Departamento de Promoção e Gestão dos Solos (DPGS) e Departamento de Inventariação do Património (DIP).

#### **Compete à Direção de Inventariação e Promoção do Património para Habitação:**

- a) Promover as atividades de aquisição, loteamento, urbanização e gestão de terrenos e propor soluções nesse domínio;
- b) Elaborar o inventário do património público com aptidão para uso habitacional em colaboração com as entidades gestoras desse património;
- c) Sinalizar os imóveis devolutos ou disponíveis identificados no âmbito do inventário como de uso habitacional ou aptos para este fim e, se for o caso, propor a sua integração na Bolsa de Imóveis, bem como os imóveis passíveis de cedência para promoção municipal, com o apoio da DJ;

- d) Assegurar a elaboração de estudos e planos de negócio que sustentem a apresentação 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;
- e) Propor soluções de alienação ou de outra forma de cedência ou afetação de imóveis no âmbito da Bolsa e, nesse contexto, acompanhar os processos de negociação com entidades públicas, privadas ou cooperativas;
- f) Gerir a plataforma eletrónica criada para efeitos do inventário e assegurar anualmente a atualização da informação constante da mesma;
- g) Assegurar a promoção de imóveis para disponibilização de habitação a custos acessíveis;
- h) 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;
- i) Assegurar as competências legalmente atribuídas ao IHRU, I. P., no domínio da reabilitação urbana e da habitação de custos controlados.

#### 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 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 REABILITAÇÃO DO PATRIMÓNIO (DRP)

Esta direção tem na sua estrutura orgânica dois departamentos: Equipa de Gestão Local do Sul (EGLS) e Equipa de Gestão Local do Norte (EGLN).

#### Compete à Direção de Reabilitação do Património:

- a) Promover o planeamento, a execução e respetiva monitorização da reabilitação do património edificado de que o IHRU, I. P., seja proprietário ou que esteja sob a sua gestão;
- b) Elaborar, anualmente, um relatório de execução da reabilitação do património referido na alínea anterior, bem como apresentar o planeamento referente ao ano seguinte;
- c) Assegurar a gestão e coordenação das equipas de gestão local que lhe sejam afetas por deliberação do conselho diretivo.

### 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) Elaborar o relatório anual de habitação no âmbito da monitorização do Programa Nacional de Habitação;

- c) Elaborar relatórios nos domínios da reabilitação e conservação do edificado, da dinamização do mercado do arrendamento e dos programas de financiamento à habitação;
- d) Assegurar a produção e divulgação de informação nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;
- e) 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;
- f) Estabelecer parcerias para a integração de redes nacionais e internacionais de investigação e ação no domínio da habitação.

#### GABINETE DE APOIO AO ARRENDAMENTO (GAA)

##### Compete ao Gabinete de Apoio ao Arrendamento:

- a) Gerir os programas de apoio público e de incentivo ao arrendamento;
- b) Elaborar informações sobre a aplicação dos programas nos casos concreto;
- c) Propor e monitorizar a concessão de subsídios e empréstimos a arrendatários ou proprietários de habitações arrendadas;
- d) Gerir as plataformas de gestão de programas de apoio ao arrendamento;
- e) Prestar informação aos candidatos e beneficiários dos incentivos ao arrendamento sobre os respetivos processos.

#### GABINETE DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA (GCP)

##### Compete ao Gabinete de Contratação Pública:

- a) Gerir os procedimentos de contratação pública na fase de formação dos contratos tendentes às aquisições centralizadas de bens e serviços transversais ao Instituto, cujas necessidades sejam identificadas pelas unidades orgânicas interessadas;
- b) Definir e operacionalizar metodologias que permitam a disseminação de boas práticas e a sistematização de processos aquisitivos;
- c) Assegurar as aquisições de todos os bens, serviços e empreitadas necessários ao funcionamento do IHRU, I.P., desenvolvendo os adequados procedimentos de contratação pública, na fase de formação dos contratos;
- d) Elaborar todas as peças dos procedimentos de formação dos contratos públicos, em articulação com as unidades orgânicas interessadas, quanto ao objeto da prestação a contratar;
- e) Emitir parecer e instruir a proposta de decisão para as modificações aos contratos necessárias na execução de contratos públicos;

- f) Assegurar a publicitação e o reporte de informação sobre os procedimentos de contratação pública nos termos legalmente previstos.

#### GABINETE DE AUDITORIA INTERNA (GAI)

##### Compete ao Gabinete de Auditoria Interna:

- a) Analisar e avaliar os processos críticos (de gestão, de negócio e de suporte) e propor o desenvolvimento de soluções que contribuam para o incremento do rigor, da eficiência e da eficácia da gestão e que acrescentem valor para a organização;
- b) Proceder à avaliação de riscos, identificando-os, analisando as suas origens e propondo soluções de mitigação;
- c) Elaborar, propor e monitorizar o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e o Manual de Gestão e Avaliação de Riscos;
- d) Colaborar na elaboração, divulgação e aplicação do “Manual de Procedimentos dos Processos de Gestão e Processos Críticos do IHRU” e organizar e manter atualizadas, de forma sistematizada e acessível, outras normas gerais e internas;
- e) Apoiar a definição do sistema de gestão e controlo interno e avaliar e acompanhar a sua implementação;
- f) Programar e planear os trabalhos de auditoria;
- g) Executar as ações de auditoria interna de acordo com os programas anuais e planos de auditorias internas aprovados e elaborar os respetivos relatórios;
- h) Realizar auditorias de follow up (auditorias de seguimentos) das auditorias internas realizadas, a fim de validar a implementação das recomendações emitidas;
- i) Acompanhar as auditorias externas e coordenar a elaboração de contraditórios e verificar a implementação das recomendações formuladas.