



Instituto da Habitação
e da Reabilitação Urbana

2022

Relatório de
Atividades e de
Autoavaliação



REPÚBLICA
PORTUGUESA

HABITAÇÃO

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório de Atividades e de Autoavaliação 2022

EDIÇÃO

Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.

MORADA

Av. Columbano Bordalo Pinheiro, 5
1099-019 Lisboa

CONTACTOS

ihru@ihru.pt

Tel.: 217 231 500

PÁGINA OFICIAL

www.portaldahabitacao.pt

DATA DA EDIÇÃO

vs. 2.0 Junho 2023

Índice

Sumário Executivo	6
1. Nota Introdutória	9
1.1. Apresentação Institucional	9
1.2. Órgãos Sociais	11
1.3. Modelo Organizacional	12
1.4. Recursos Humanos	15
2. Autoavaliação de desempenho	15
2.1. Enquadramento estratégico	16
2.2. Apreciação quantitativa e qualitativa: eficácia, eficiência e qualidade	17
2.3. Grau de concretização dos objetivos	18
2.4. Reformulações, desvios e fundamentos	21
2.5. Recursos utilizados	22
2.6. Apreciação por parte dos utilizadores dos serviços prestados	24
2.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores e trabalhadoras	28
2.8. Avaliação do Sistema de Controlo Interno	44
2.9. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo de desempenho	47
2.10. Comparação com o desempenho de serviços idênticos	47
2.11. Prémios e menções de entidades externas	47
2.12. Avaliação das unidades homogéneas	47
3. Síntese da execução dos indicadores do Plano de atividades	48
4. Principais áreas de atividade	48
4.1. Suporte às políticas públicas de habitação	49
4.2. Programas de apoio à habitação	51
4.3. Administração do património	54
4.4. Promoção da habitação a preços acessíveis	58
4.5. Incentivos ao Arrendamento	60
5. Áreas de Atividade Complementares e de Suporte	61
5.1. Auditoria Interna	61
5.2. Planeamento, Estudos, Assessoria e Comunicação	63
5.3. Gestão Financeira	65
5.4. Consultoria Jurídica e Contencioso	67
5.5. Sistemas de Informação	68
5.6. Gestão de Recursos Humanos, Administração e Contratação Pública	70

6. Súmula do Balanço Social	73
7. Segurança, higiene e saúde no trabalho	74
8. Execução da formação	75
9. Proposta de Menção de Desempenho	76

Sumário Executivo

O Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P., tem a natureza de instituto público de regime especial e gestão participada integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio, encontrando-se sujeito ao Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1), previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

De acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de dezembro, em conjugação com o disposto no artigo 15.º da referida Lei n.º 66-B/2007, torna-se imprescindível que os serviços apresentem a sua autoavaliação, através da qual registam os resultados alcançados e os eventuais desvios em face do planeado no QUAR, integrando o Relatório de Atividades.

Ora, o presente relatório de atividades inclui, assim, o relatório de autoavaliação, nos termos legais acima mencionados, respeitante ao ano de 2022, e em conformidade com o veiculado nas Linhas de Orientação “Relatório de Atividades e de Autoavaliação” divulgadas pela Secretaria-Geral da Presidência de Conselho de Ministros, constituindo assim o documento de avaliação do IHRU, I. P. que conclui o ciclo de gestão em causa, no âmbito do SIADAP 1.

O **grau de realização alcançado no QUAR e no Plano de Atividades de 2022**, foi de **97%** e de **94%** respetivamente, permitindo avaliar a capacidade de resposta tanto ao nível das suas áreas de negócio, bem como das áreas complementares e de suporte, evidenciando o efetivo cumprimento da sua missão, que se traduz na promoção da política nacional de habitação.

No ano de 2022 observa-se uma taxa de realização dos **recursos humanos de 81%** e dos **recursos financeiros de 33%**.

A elaboração deste instrumento de gestão contou com a participação de todas as unidades orgânicas, que reuniram a informação relativa às áreas de atividade, reportando igualmente o cumprimento do planeamento previsto. A atividade desenvolvida ao longo de 2022 foi ao encontro do cumprimento das linhas estratégicas definidas no Plano de Atividades, sabendo responder aos desafios e responsabilidades decorrentes:

→ **Da continuidade da implementação da Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH)**

Através do apoio à operacionalização de diversos instrumentos de atuação direcionados para dar resposta às diferentes necessidades habitacionais existentes no país, designadamente:

- o 1.º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação, criado pelo Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho;
- o Programa de Arrendamento Acessível, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 68/2019, de 22 de maio, (redenominado de Programa de Apoio ao Arrendamento) e;
- o Porta de Entrada - Programa de Apoio ao Alojamento Urgente, criado pelo Decreto-Lei n.º 29/2018 de 4 de maio.

→ **Da Lei de Bases de Habitação (LBH)**

- Que identificou o IHRU, I. P. como a entidade pública promotora da política nacional da habitação e gestora do património habitacional do Estado;
- Que determinou a criação no Observatório da Habitação, do Arrendamento e da Reabilitação Urbana (OHARU) na orgânica do IHRU, I. P.;
- Que conferiu novas obrigações de fiscalização do mercado do arrendamento e de promoção direta de habitação no património imobiliário público.

→ **Do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)**

Que atribuiu ao IHRU, I. P., particulares responsabilidades na execução de três dos investimentos da Componente 2 - Habitação, da Dimensão Resiliência, do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), que tanto pela expressão financeira como pela tipologia dos investimentos, tem permitido implementar, ampliar ou intensificar a execução das seguintes medidas de política:

- **O 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação** que pretende apoiar 26 mil famílias com carências habitacionais até 2026, através do estabelecimento de acordos de colaboração e financiamento com os municípios do país;
- **A Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário (BNAUT)** a qual pretende criar uma resposta para as pessoas que carecem de soluções de alojamento de emergência ou de transição e assim assegurar uma proteção social adequada perante situações de emergência e risco.
- O alargamento do **Parque Público de Habitação a Custos Acessíveis** para o qual se prevê a construção e reabilitação de imóveis devolutos do Estado, com aptidão habitacional para promoção de arrendamento a preços acessíveis.

O ano de 2022, compreendeu ainda o desenvolvimento de iniciativas no âmbito:

- Da administração de património de habitacional e não habitacional;
- Da realização de operações de qualificação do seu parque habitacional;
- Da continuidade da elaboração do inventário do património imobiliário público com aptidão para uso habitacional;
- De gestão do Programa de Arrendamento Acessível e do Programa Porta 65 Jovem;
- Do lançamento de consultas ao mercado para aquisição de imóveis para habitação para arrendamento a custos acessíveis.

Por último, foram referenciais para o desenvolvimento da atividade do IHRU, I. P., os seguintes objetivos estratégicos e operacionais:

Objetivos Estratégicos	
OE1	Contribuir para eliminar situações de indignidade habitacional e para o cumprimento da correspondente meta do PRR
OE2	Garantir o acesso à habitação a custos acessíveis aos que não têm meios para aceder à habitação a preços de mercado
OE3	Contribuir para qualificar o Parque Habitacional Público
OE4	Acompanhar a evolução do mercado da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana e o cumprimento das normas legais do arrendamento habitacional
OE5	Contribuir para o aumento da eficiência da gestão do parque público de arrendamento apoiado
OE6	Afirmar o IHRU enquanto entidade de referência na implementação da política pública de habitação

Objetivos Operacionais	
OP1	Apoiar soluções habitacionais ao abrigo do 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação
OP2	Apoiar soluções habitacionais urgentes, imprevisíveis e de transição
OP3	Promover a oferta pública de habitações para arrendamento a preços acessíveis
OP4	Incentivar o arrendamento habitacional
OP5	Promover a reabilitação, conservação e manutenção do edificado
OP6	Aumentar a eficiência do modelo de gestão do património do IHRU, reforçando os procedimentos de atribuição das habitações e uma gestão de proximidade
OP7	Produzir informação especializada e relevante sobre o sector da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana
OP8	Promover ações de fiscalização e reportar às entidades competentes as desconformidades detetadas
OP9	Criar e desenvolver as capacidades institucionais, designadamente nas vertentes do capital humano, transformação digital e gestão de fundos comunitários
OP10	Garantir a Boa Gestão dos Trabalhadores (operacionalização do n.º 1, alínea a) do artigo 25º do Orçamento do Estado 2021
OP11	Garantir a Boa Gestão dos Trabalhadores (operacionalização do n.º 1, alínea c) do artigo 25º do Orçamento do Estado 2021

1. Nota Introdutória

1.1. Apresentação Institucional

A atual lei orgânica do IHRU, I. P. foi aprovada pelo Decreto-Lei n.º 175/2012, de 2 de agosto, teve uma primeira alteração através do Decreto-Lei n.º 102/2015, de 5 de junho, tendo sido objeto de uma importante revisão decorrente das previsões e alterações constantes da Lei n.º 10/2019, de 7 de fevereiro, do Decreto-Lei n.º 81/2020, de 2 de outubro, da Lei n.º 12/2021, de 10 de março e, mais recentemente, do Decreto-Lei n.º 74/2022, de 24 de outubro.

O IHRU, I. P. tem a natureza de instituto público de regime especial e gestão participada, integrado na administração indireta do Estado e tutelado pela Ministra da Habitação¹, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio. Os Estatutos do IHRU, I. P., aprovados em anexo à Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio, consideram a adequação da sua organização interna às competências atribuídas pela Nova Geração de Políticas da Habitação, pela Lei de Bases da Habitação e pelo Plano de Recuperação e Resiliência.

Definido na sua lei orgânica como a entidade pública promotora da política nacional de habitação, em cumprimento do disposto na Lei de Bases da Habitação (Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro), o IHRU, I.P. tem como missão:

Garantir a concretização, coordenação e monitorização da política nacional da habitação e dos programas definidos pelo Governo para as áreas da habitação e do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana, em articulação com as políticas regionais e locais de habitação.

Nos termos da sua lei orgânica, para prossecução da sua missão, o IHRU, I. P., tem, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Preparar documentos de natureza estratégica no domínio da política nacional de habitação, em especial, o Plano Nacional de Habitação (PNH), e apoiar o Governo na monitorização do PNH, através da elaboração do Relatório Anual da Habitação, bem como na definição da política nacional de habitação e na elaboração de projetos legislativos e regulamentares nos domínios da habitação, da reabilitação urbana, do arrendamento e da gestão do património habitacional;
- b) 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,

¹ Decreto-Lei n.º 32/2022, de 9 de maio, na sua redação atual.

- divulgar estudos estatísticos, técnicos e de investigação e conceder apoio técnico e financeiro à promoção de ações de divulgação nesses domínios;
- c) Gerir o Portal da Habitação, facultando o acesso público a informação, bancos de dados e arquivos documentais nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana;
 - d) 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;
 - e) Gerir programas específicos que lhe sejam cometidos, nomeadamente nos domínios do apoio à habitação, ao arrendamento urbano, à gestão habitacional e à reabilitação urbana;
 - f) Conceder subsídios, participações, empréstimos e outras formas de apoio e incentivos nos domínios da habitação, do arrendamento habitacional e da reabilitação urbana e gerir a concessão pelo Estado de participações e de bonificações de juros de empréstimos nesses domínios;
 - g) Contrair empréstimos, internos ou externos, emitir obrigações e realizar outras operações no domínio dos mercados monetário e financeiro, diretamente relacionadas com a sua atividade, e participar em sociedades, fundos de investimento imobiliário, consórcios, parcerias públicas e público-privadas e outras formas de associação que prossigam fins na sua área de atribuições;
 - h) Proceder à certificação legal de projetos e habitações de interesse social, designadamente promovidas em regime de custos controlados e intervir no mercado de solos, com vista à regulação da oferta de terrenos urbanizados para a construção de habitação de interesse social;
 - i) Gerir, conservar e alienar o parque habitacional, equipamentos e solos que constituem o seu património e adquirir, lotear e urbanizar terrenos para a promoção de empreendimentos habitacionais de interesse social;
 - j) 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;
 - k) Promover o inventário do património do Estado com aptidão para uso habitacional;
 - l) Acompanhar e fiscalizar o cumprimento da legislação aplicável ao arrendamento habitacional, em cumprimento do disposto na Lei de Bases da Habitação, reportando às entidades competentes as desconformidades detetadas.

1.2. Órgãos Sociais

O IHRU, I. P., tem como órgãos sociais o Conselho Diretivo, o Fiscal Único e a Assembleia Comum de Participantes.

Conselho Diretivo

O Conselho Diretivo é composto por um Presidente, um Vice-Presidente² e dois Vogais e é o órgão responsável pela definição da atuação do Instituto, bem como pela direção dos respetivos serviços, em conformidade com a lei e com as orientações governamentais, sendo os seus membros nomeados por Resolução de Conselho de Ministros (art.º 5 do Decreto-Lei n.º 175/2012, na sua atual redação).

Integraram o Conselho Diretivo do IHRU, I. P., no ano de 2022, os seguintes membros:

Cargo	Membro	Nomeação	Início de Mandato
Presidente	Isabel Maria Martins Dias	RCM n.º 40/2019, de 2 de fevereiro	2019
Vogal	Henrique Dias Pinto Ferreira	RCM n.º 119/2019, de 26 de julho	2019
Vogal	Luís Maria Gonçalves	RCM n.º 181/2017, de 29 de novembro	2017 até 15/09/2022
Vogal	Fernando dos Santos Almeida	Despacho conjunto dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação n.º 11356/2022, de 22 de setembro	A partir de 16/09/2022

Fiscal Único

Atualmente o cargo de Fiscal Único do IHRU, I. P., é exercido por Vitor Almeida & Associados, SROC, Lda., designado pelo Despacho Conjunto dos Gabinetes do Secretário de Estado Adjunto dos Assuntos Fiscais e da Secretária de Estado da Habitação, em 27 de janeiro de 2022, nos termos previstos na alínea b) do artigo 4.º e artigo 6.º da lei orgânica do IHRU, I. P..

Assembleia Comum de Participantes

Constitui ainda órgão integrante do IHRU, I. P., a Assembleia Comum de Participantes, composta pelos subscritores das emissões de títulos de participação do IHRU, I. P., que são atualmente o Estado, através da Direção-Geral do Tesouro e Finanças, detentor de 95% dos títulos, e a Parpública, SGPS, S.A., com 5%.

²Não nomeado.

Em cumprimento das disposições estabelecidas pelos números 4 e 9 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 155/2005, de 6 de outubro, apresenta-se de seguida o mapa com as remunerações principais e acessórias auferidas pelos órgãos sociais do IHRU, I. P., bem como os correspondentes regimes de previdência social:

Membros do Conselho Diretivo (01-01-2022 a 31-12-2022)				
	Presidente ID	Vogal HF	Vogal LMG até 15 Set	Vogal FA A partir de 16 Set.
Remuneração Líquida Anual				
Remuneração Base (inclui SF/SN)	65.473,66 €	52.378,90 €	49.958,58 €	16.836,08 €
Acumulação de funções de gestão (s/n)	N	S	N	N
Despesas de Representação	22.181,40 €	17.739,84 €	12.565,72 €	5.174,12 €
Redução por aplicação do n.º 4 da RCM n.º 71/2012	- €	- €	- €	- €
Redução remuneratória	- €	- €	- €	- €
Remuneração anual efetiva	87.655,06 €	70.118,74 €	62.524,30 €	22.010,20 €
Outras Regalias e Compensações				
Gastos de comunicações	- €	- €	- €	- €
Remuneração 2	- 3.527,63 €	- 2.965,25 €	- €	- €
(Diferencial do Subsídio de Refeição)				
Subsídio de refeição	1.185,34 €	1.102,10 €	710,73 €	354,07 €
Ajudas de custo	- €	- €	75,30 €	- €
Encargos com Benefícios Sociais				
Segurança Social (Enc. Ent. Patronal)	20.699,07 €	15.948,91 €	14.849,88 €	5.227,42 €
CGA (Enc. Ent. Patronal)	- €	- €	- €	- €
ADSE (Enc. Ent. Patronal)	- €	- €	- €	- €
Subsídio de estudo	- €	1.148,00 €	- €	- €
Subsídio de doença	- €	- €	- €	- €
Planos Complementares de Reforma	- €	- €	- €	- €
Seguros de Saúde	- €	1.688,43 €	- €	- €
Seguros de Vida	- €	- €	- €	- €

Conselho Diretivo – Informações adicionais				
	Presidente (ID)	Vogal (HF)	Vogal (LMG)	Vogal (FA)
Opção pelo Vencimento de Origem	N	N	N	N
Indicação do Regime de Segurança Social	SS	SS	SS	SS
Cumprimento do n.º 7 da RCM n.º 155/2005	N	N	N	N
Ano de Aquisição de Viatura pela Empresa	N	N	N	N
Exercício da opção de Aquisição de Viatura de Serviço	N	N	N	N
Usufruto da Casa de Função	N	N	N	N
Exercício de Funções Remuneradas fora do Grupo	N	N	N	N

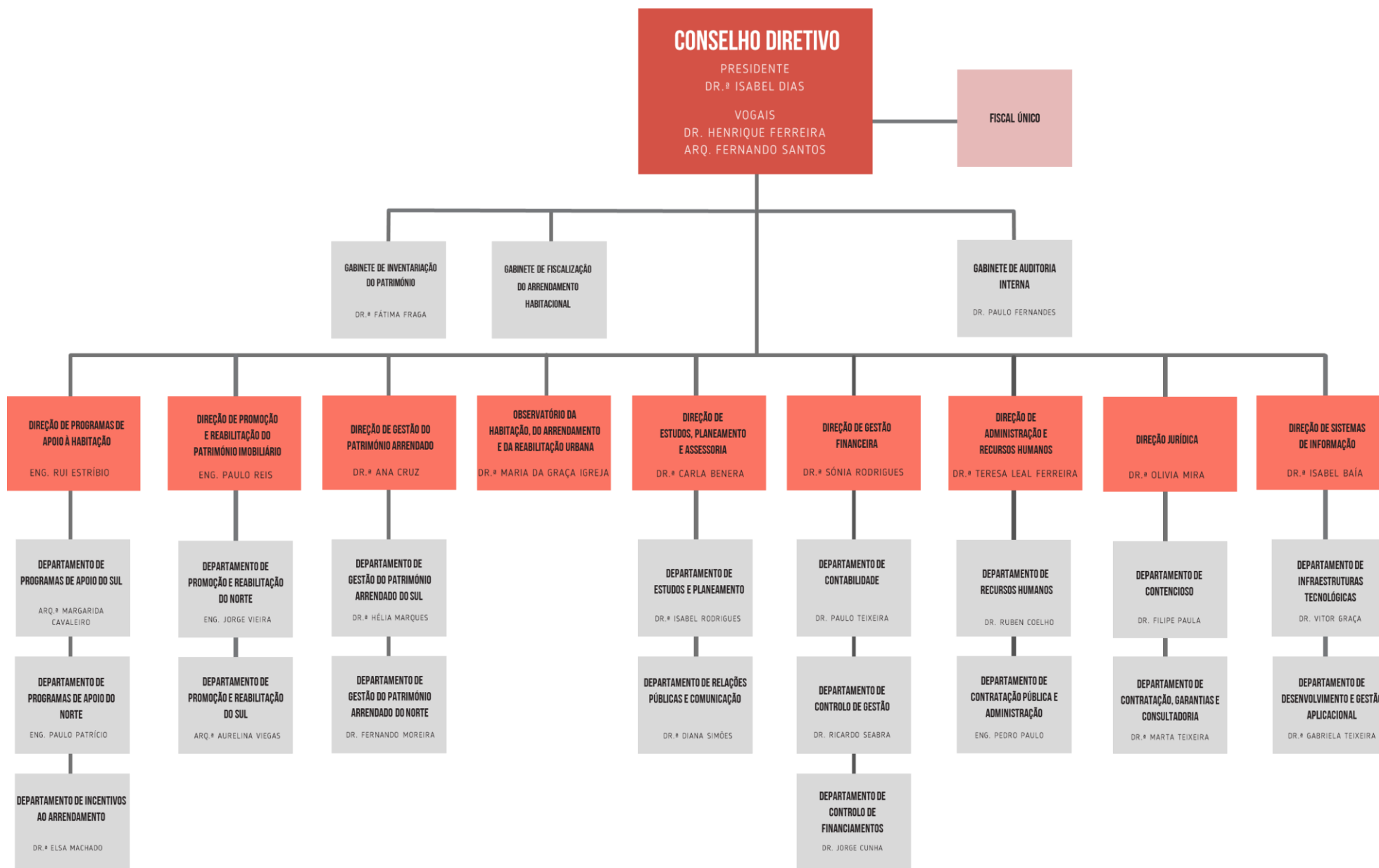
Fiscal Único	
De 28/01/2022 a 31/12/2022	12.199,17 € ³

1.3. Modelo Organizacional

A estrutura orgânica atual do IHRU, I. P., foi determinada pela publicação da Portaria n.º 114-A/2021, de 27 de maio, que aprovou os seus Estatutos, complementada pela Deliberação n.º

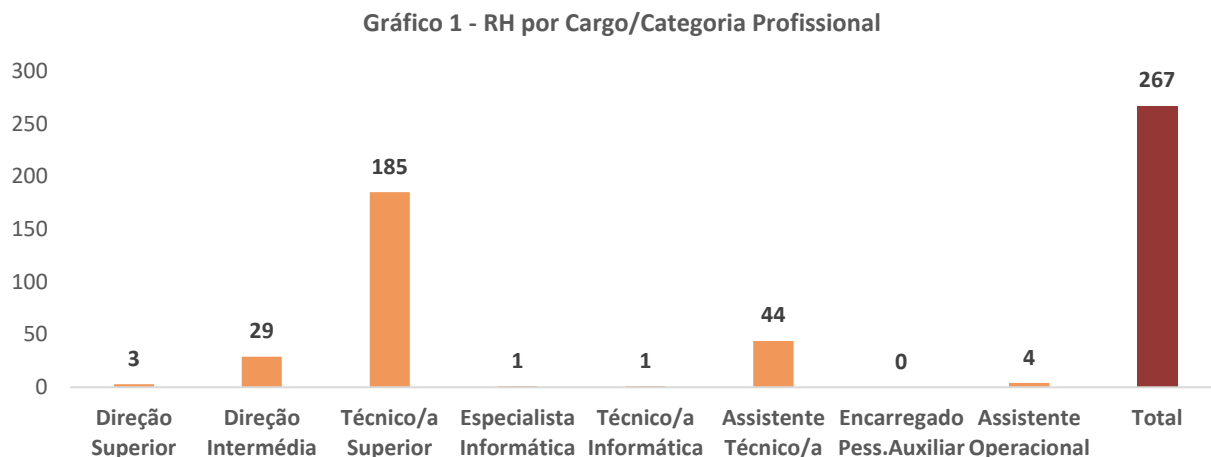
³ Valor inclui IVA à taxa legal em vigor.

926/2021, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 172, de 3 de setembro de 2021, e alterada pelas Deliberações do Conselho Diretivo n.ºs 10/CD/2021, de 30 de novembro, 4/CD/2022, de 26 de maio, 5/CD/2022, de 26 de maio, e 6/CD/2022, de 30 de maio, é a seguinte:



1.4. Recursos Humanos

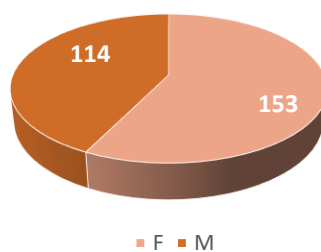
A 31.12.2022, o IHRU, I. P., contava com 267 trabalhadores efetivos, de acordo com a seguinte distribuição.



Lugares ocupados por género

Quanto à distribuição dos efetivos por género, apura-se que no total dos 267 trabalhadores, 57% são do género feminino e 43% do género masculino.

Gráfico 2 | RH por Género



2. Autoavaliação de desempenho

Nos próximos pontos deste capítulo encontra-se plasmada a autoavaliação do IHRU, I. P., em conformidade, com o artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), com base no Quadro de Avaliação e Responsabilização.

2.1. Enquadramento estratégico

O planeamento da atividade do IHRU, I.P., para o ciclo de gestão 2022 prosseguiu os objetivos abaixo identificados, os quais se encontram alinhados com os referenciais estratégicos no Programa do Governo em matérias de habitação e de reabilitação urbana, com as Grandes Opções do Plano 2022-2026, com o sentido estratégico, objetivos e instrumentos de atuação da Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50-A/2018, de 2 de maio, com a Lei de Bases da Habitação (Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro) e ainda com o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS					
		OE1	OE 2	OE3	OE4	OE5	OE6
		Contribuir para eliminar situações de indignidade habitacional e para o cumprimento da correspondente meta do PRR	Garantir o acesso à habitação a custos acessíveis aos que não têm meios para aceder à habitação a preços de mercado	Contribuir para qualificar o parque habitacional público	Acompanhar a evolução do mercado da habitação, do arrendamento, da reabilitação urbana e o cumprimento das normas legais do arrendamento habitacional	Contribuir para o aumento da eficiência da gestão do parque público de arrendamento apoiado	Afirmar o IHRU enquanto entidade de referência na implementação da política pública de habitação
OBJETIVOS OPERACIONAIS	OP1	Apoiar soluções habitacionais ao abrigo do 1.º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação	+++	++	+		+++
	OP2	Apoiar soluções habitacionais urgentes, imprevisíveis e de transição	++	+			++
	OP3	Promover a oferta pública de habitações para arrendamento a preços acessíveis		+++	++		++
	OP4	Incentivar o arrendamento habitacional		+			++
	OP 5	Promover a reabilitação, conservação e manutenção do edificado			+++		++
	OP6	Aumentar a eficiência do modelo de gestão do património do IHRU, reforçando os procedimentos de atribuição das habitações e uma gestão de proximidade			+++		+++
	OP7	Produzir informação especializada e relevante sobre o sector da habitação,				+++	

		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS					
		OE1	OE 2	OE3	OE4	OE5	OE6
	do arrendamento e da reabilitação urbana						
	OP8 Promover ações de fiscalização e reportar às entidades competentes as desconformidades detetadas					++	+
	OP9 Criar e desenvolver as capacidades institucionais, designadamente nas vertentes do capital humano, transformação digital e gestão de fundos comunitários	++	+	+	+	+	++
	OP10 Garantir a boa gestão dos Trabalhadores (operacionalização do n.º 1, alínea a) do artigo 22º do Orçamento do Estado 2022	+	+	+	+	+	+
	OP11 Garantir a boa gestão dos Trabalhadores (operacionalização do n.º 1, alínea c) do artigo 22º do Orçamento do Estado 2022	+	+	+	+	+	+

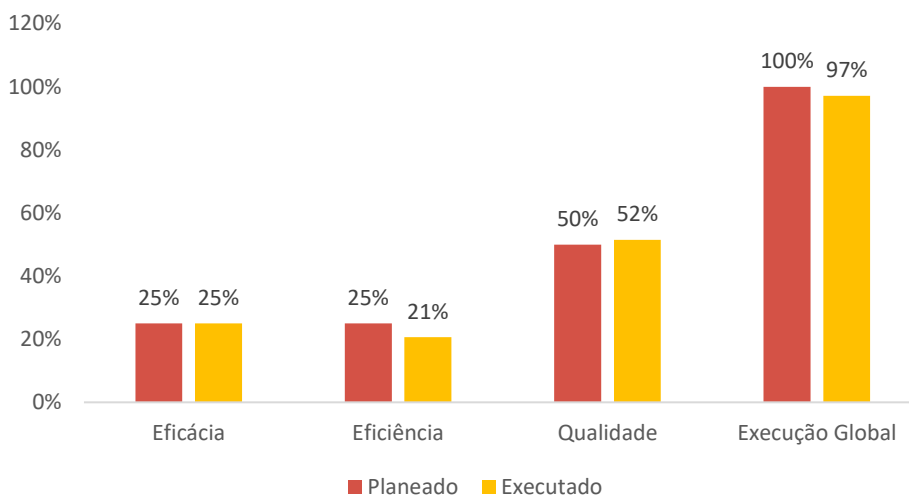
2.2. Apreciação quantitativa e qualitativa: eficácia, eficiência e qualidade

No âmbito do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) do IHRU, I. P. para o ciclo de gestão de 2022, e em cumprimento do n.º 1 do artigo 15º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua redação atual, foi operacionalizada a monitorização de desempenho do IHRU, I. P. (ao semestre e ao 3.º trimestre), e no final do ano, tendo sido apuradas as taxas de realização global, por parâmetro, por objetivo e por cada um dos indicadores que o compõem.

Execução Global

O resultado final dos parâmetros de avaliação, **Eficácia Eficiência e Qualidade**, apurados em 31 de dezembro de 2022, determinou que a taxa de realização global fosse de **97%**, conforme gráfico abaixo:

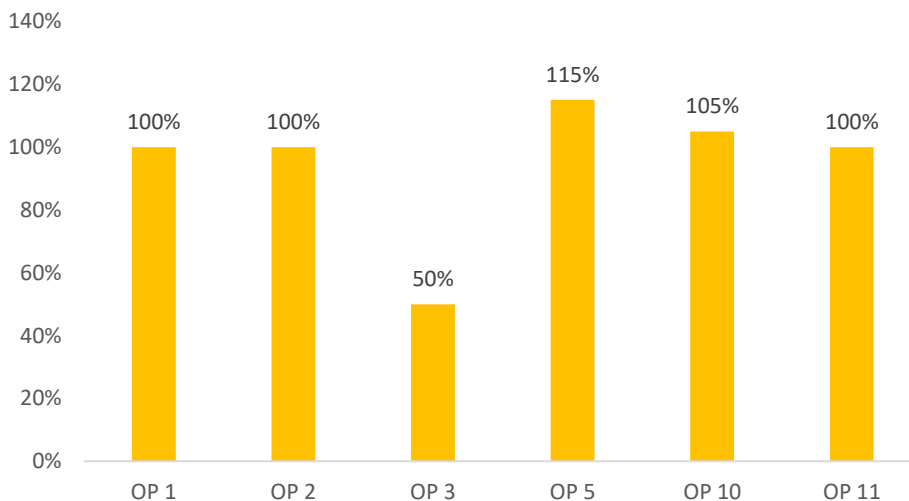
Gráfico 3 | Grau de Execução Global e por Parâmetro de Avaliação



2.3. Grau de concretização dos objetivos

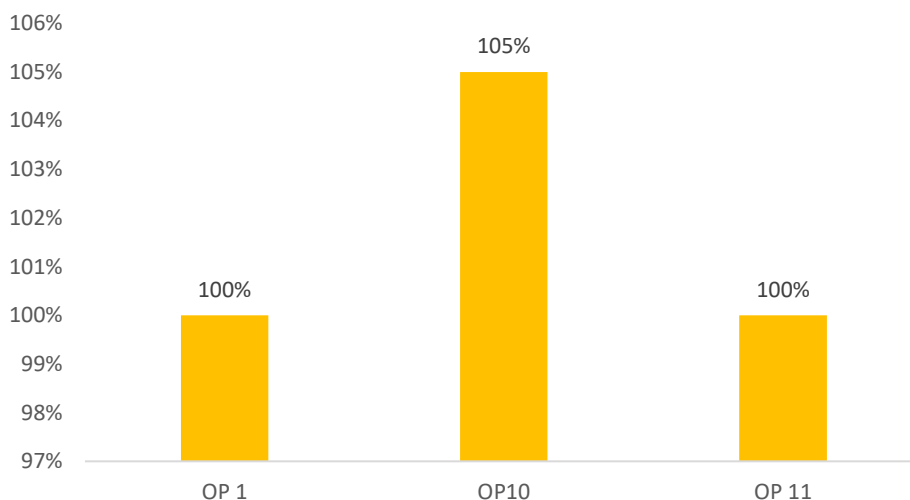
Quanto à realização operacional, constata-se que o IHRU, I. P., concretizou com sucesso 5 dos 6 objetivos operacionais a que se propôs.

Gráfico 4 | Grau de Execução dos Objetivos Operacionais



Os objetivos considerados como os **mais relevantes**, para efeitos do n.º 1 do artigo 18.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, foram os objetivos OP1, OP10 e OP11, os quais alcançaram taxas de realização de 100%, 105% e 100% respetivamente.

Gráfico 5 Grau de Execução dos Objetivos Mais Relevantes



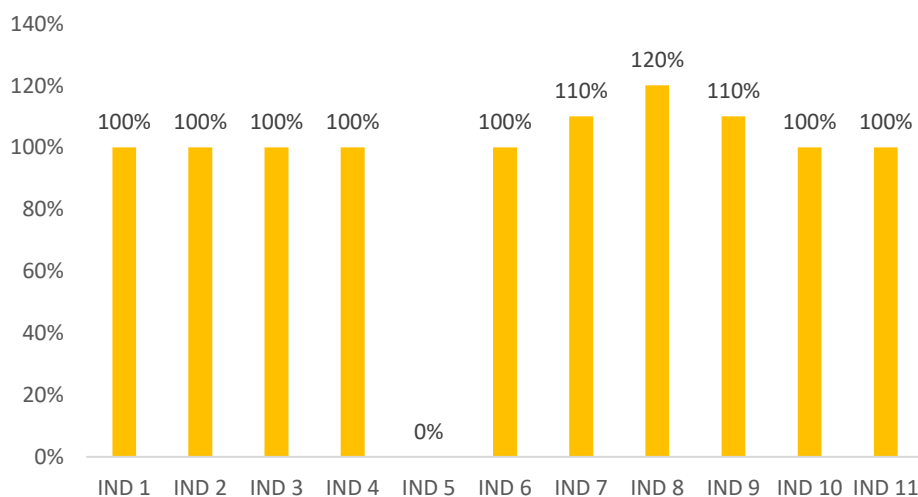
O grau de realização obtido nos objetivos operacionais reflete os resultados alcançados nos 11 indicadores de desempenho, inscritos no QUAR do IHRU, I. P. para o ano de 2022. A tabela seguinte demonstra os resultados e as taxas de realização dos diferentes indicadores, apurados a 31 de dezembro, organizados pelas dimensões de avaliação de eficácia, eficiência e qualidade, e enquadrados nos objetivos operacionais para os quais concorrem:

EFICÁCIA						PONDERAÇÃO 25%
OP1 APOIAR SOLUÇÕES HABITACIONAIS AO ABRIGO DO 1.º DIREITO - PROGRAMA DE APOIO AO ACESSO À HABITAÇÃO						PESO 50%
INDICADORES	META	TOL	VC	PESO	RESULTADO	TX REALIZAÇÃO
Ind1 Prazo para o cumprimento da Meta 335 do i01 PRR – Assinatura de Acordos de Colaboração ou de Financiamento ao abrigo do Programa 1.º Direito (n.º de dias)	273	92	204	50%	181	100%
Ind2 Prazo para o cumprimento da Meta 338 do i01 do PRR - Contratualização de fogos (n.º de dias)	181	184	136	50%	181	100%
EFICÁCIA						PONDERAÇÃO 25%
OP2 APOIAR SOLUÇÕES HABITACIONAIS URGENTES, IMPREVISÍVEIS E DE TRANSIÇÃO						PESO 50%
INDICADORES	META	TOL	VC	PESO	RESULTADO	TX REALIZAÇÃO
Ind3 Famílias a realojar ao abrigo do Programa Porta de Entrada (n.º de famílias)	2300	50	63	50%	2309	100%
Ind4 Prazo para o cumprimento da Meta 341 do i02 do PRR (contratualização de fogos no âmbito da BNAUT) (n.º de dias)	273	92	204	50%	300	100%
EFICIÊNCIA						PONDERAÇÃO 25%
OP3 PROMOVER A OFERTA PÚBLICA DE HABITAÇÕES PARA ARRENDAMENTO A PREÇOS ACESSÍVEIS						PESO 50%
INDICADORES	META	TOL	VC	PESO	RESULTADO	TX REALIZAÇÃO
Ind5 Prazo para o cumprimento da Meta 370 do i05 do PRR (contratualização de fogos no âmbito do Parque Habitacional Público a Custos Acessíveis) (n.º de dias)	273	92	204	50%	0	0%
Ind6 N.º de contratos enquadrados no Programa de Arrendamento Acessível	400	100	625	50%	425	100%
OP5 PROMOVER A REABILITAÇÃO, CONSERVAÇÃO E MANUTENÇÃO DO EDIFICADO						PESO 50%
INDICADORES	META	TOL	VC	PESO	RESULTADO	TX REALIZAÇÃO
Ind7 Intervenções de reabilitação de fogos devolutos do parque de habitação IHRU ou sob sua gestão	150	50	297	50%	209	110%

Ind8 N.º de intervenções de conservação e manutenção do parque habitacional arrendado ou sob a sua gestão (n.º de intervenções com auto de receção provisória)	200	150	437	50%	390	120%
QUALIDADE						PONDERAÇÃO 50%
OP10 GARANTIR A BOA GESTÃO DOS TRABALHADORES (OPERACIONALIZAÇÃO DO N.º 1, ALÍNEA A) E DO ARTIGO 22º DO ORÇAMENTO DO ESTADO 2022⁴						PESO 50%
INDICADORES	META	TOL	VC	PESO	RESULTADO	TX REALIZAÇÃO
Ind9 Participação dos trabalhadores e das trabalhadoras em ações de formação ou auto formação (percentagem de trabalhadores/as)	30%	10%	100%	50%	58%	110%
Ind10 Revisão do regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho (n.º de dias corridos)	300	34	173	50%	333	100%
OP11 A AVALIAÇÃO PELOS CIDADÃOS DO SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO PÚBLICO DO IHRU, I.P. (OPERACIONALIZAÇÃO DA ALÍNEA C) DO N.º 1 DO ARTIGO 22º DO ORÇAMENTO DO ESTADO PARA 2022⁵						PESO 50%
INDICADORES	META	TOL	VC	PESO	RESULTADO	TX REALIZAÇÃO
Ind11 Lançamento de um inquérito para aferir o grau de satisfação com o atendimento presencial do IHRU (n.º de dias corridos)	300	34	173	100%	333	100%

Abaixo representam-se as taxas de execução apuradas para o conjunto dos 11 indicadores que integram o QUAR 2022, dando-se nota que nenhum indicador obteve uma taxa de realização superior a 125%.

Grafico 6 Taxa de Realização dos Indicadores



⁴ Objetivo Operacional incluído no QUAR por força Artigo 22º do Orçamento do Estado para 2022

2.4. Reformulações, desvios e fundamentos

INDICADORES	DESVIO	FUNDAMENTAÇÃO
Ind1 Prazo para o cumprimento da Meta 335 do i01 PRR – Assinatura de Acordos de Colaboração ou de Financiamento (n.º de dias)	0%	A meta associada a este indicador foi alcançada a 30 de junho de 2022.
Ind2 Prazo para o cumprimento da Meta 338 do i01 do PRR - Contratualização de fogos (n.º de dias)	0%	Pese embora o prazo previsto para o alcance da meta associada a este indicador ser no final do ciclo de gestão, foi possível antecipar o seu alcance.
Ind3 Famílias a realojar ao abrigo do Programa Porta de Entrada	0%	Em decorrência do fluxo migratório proveniente da Ucrânia, foram celebrados em parceria com o ACM e os Municípios, um conjunto significativo de Protocolos de Cooperação Institucional com vista a apoiar soluções habitacionais para os refugiados com origem naquele país. Trata-se de um facto superveniente e imprevisível, pelo que foi proposta a revisão da meta associada a este indicador para 2300 famílias a apoiar no ano.
Ind4 Prazo para o cumprimento da Meta 341 do i02 do PRR (contratualização de fogos no âmbito da BNAUT) (n.º de dias)	0%	Verificou-se a necessidade das entidades beneficiárias do terceiro setor terem que adaptar as suas valências às novas tipologias de alojamento previstas na BNAUT. Foi possível, ainda assim atingir o cumprimento da Meta em 27 de Outubro de 2022.
Ind5 Prazo para o cumprimento da Meta 370 do i05 do PRR (contratualização de fogos no âmbito do Parque Habitacional Público a Custos Acessíveis) (n.º de dias)	100%	Fatores externos fora do controle do IHRU (elevada inflação, dificuldade de fornecimento de materiais) impediram a concretização desta meta ainda em 2022. Foi atingida a 16 de fevereiro de 2023, ou seja aos 412 dias. O que se tivesse sido numa data anterior a 31 de Dezembro daria como resultado uma taxa de realização de 89%, mas como ocorreu depois do final do ano foi considerado, para efeitos de QUAR, o resultado como nulo sendo nesse caso o desvio de 100%.
Ind6 N.º de contratos enquadrados no Programa de Arrendamento Acessível	0%	A 31 de dezembro de 2022, contabilizaram-se 425 contratos enquadrados no Programa de Arrendamento Acessível, pelo que a meta prevista para o ano foi plenamente alcançada.
Ind7 Intervenções de reabilitação de fogos devolutos do parque habitação IHRU, I. P. ou sob sua gestão	0%	Durante o ciclo de gestão 2022, foi possível concretizar 209 intervenções de reabilitação de fogos devolutos do parque de habitação do IHRU, I. P. ou sob a sua gestão, pelo que a meta prevista para o ano foi plenamente alcançada.
Ind8 N.º de intervenções de conservação e manutenção do parque habitacional arrendado ou sob a sua gestão (n.º de intervenções com auto de receção provisória)	20%	No final do ano de 2022 este indicador apresentou uma taxa de execução de 120%, tendo sido superada a meta inicialmente prevista para este indicador.

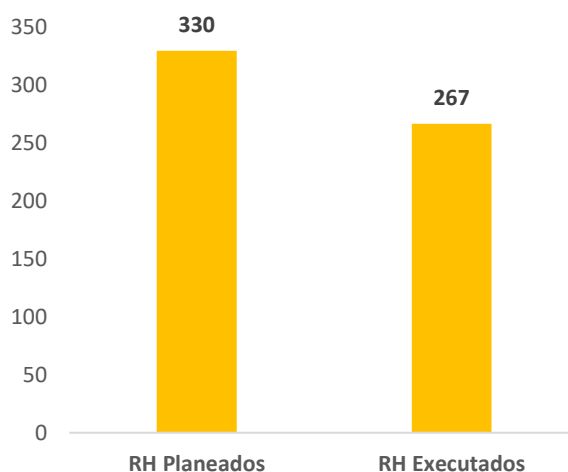
INDICADORES	DESVIO	FUNDAMENTAÇÃO
Ind9 Participação dos trabalhadores e das trabalhadoras em ações de formação ou auto formação (percentagem de trabalhadores/as)	10%	A taxa de participação dos trabalhadores e das trabalhadoras do IHRU, I. P. em ações de formação ultrapassou em 10% o expectável para o ano.
Ind10 Revisão do regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho (data) (30 nov) (n.º de dias corridos)	0%	No 4.º trimestre de 2022, foi cumprida a meta relativa ao indicador data da “Revisão do Regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho”.
Ind11 Lançamento de um inquérito para aferir o grau de satisfação com o atendimento presencial do IHRU, I. P. (30 nov) (n.º de dias corridos)	0%	O lançamento do inquérito ocorreu no prazo previsto.

2.5. Recursos utilizados

Análise do grau de utilização dos recursos humanos

A concretização da missão do IHRU, I. P., depende da existência de uma estrutura de recursos humanos adequada e multidisciplinar. Para tal, no ano de 2022 estimou-se a necessidade do IHRU, I. P., dispor de um efetivo total de 330 trabalhadores. Em 31 de dezembro de 2022, o IHRU, I. P., contava com um efetivo de **267 trabalhadores**, registando-se um desvio negativo de 63 elementos conforme se demonstra no gráfico seguinte:

Gráfico 7 - Recursos Humanos Planeados e Executados



No que respeita à pontuação dos recursos humanos, o desvio verificado é de menos 586 pontos e que resulta do número de postos de trabalho que ficaram por ocupar (dirigentes intermédios, especialistas de informática e assistentes técnicos).

Grau de utilização dos recursos humanos

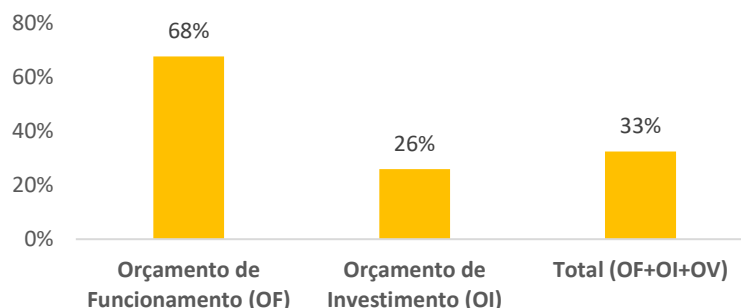
Designação	PT CCA	Planeamento RH			Execução RH			Desvio n.º Efetivos
		N.º Efetivos Planeado	UERHP [base:225]	PT Planeados	UERHE	PT Executada	Efetivos BS	
Dirigentes - Direção Superior	20	3	675	60	675	60	3	0
Dirigentes - Direção intermédia	16	38	8550	608	6525	464	29	-9
Técnico Superior	12	186	41850	2232	41625	2220	185	-1
Especialista de informática	12	7	1575	84	225	12	1	-6
Técnico de informática	8	1	225	8	225	8	1	0
Assistente Técnico	8	85	19125	680	9900	352	44	-41
Encarregado de pessoal auxiliar	6	1	225	6	0	0	0	-1
Assistente operacional	5	9	2025	45	900	20	4	-5
		330	74.250	3.723	60.075	3.136	267	-63

Grau de execução dos recursos financeiros

O orçamento para o IHRU, I. P., totalizou para o ano de 2022 mais de 399M€, dos quais 68% correspondem ao orçamento de funcionamento (OF). Tendo em conta os pagamentos efetuados até 31 de dezembro de 2022, o IHRU, I. P., obteve uma taxa de execução orçamento de menos 86% face ao planeado, conforme se demonstra na tabela abaixo.

	Planeado (corrigido)	Executado 31/12/2022	Taxa de Execução
Orçamento de Funcionamento (OF)	57.307.027 €	38.860.995 €	68%
Despesas c/Pessoal	8.952.673 €	7.255.898 €	81%
Aquisições de Bens e Serviços	5.129.892 €	1.829.285 €	36%
Outras despesas correntes	5.457.825 €	4.270.051 €	78%
Despesas de Capital	37.766.637 €	25.505.761 €	68%
Orçamento de Investimento (OI)	338.380.070 €	87.963.360 €	26%
Despesas c/Pessoal	2.612.151 €	1.003.529 €	38%
Aquisições de Bens e Serviços	12.796.864 €	2.577.302 €	20%
Outras despesas correntes	21.268.688 €	17.646.524 €	0%
Despesas de Capital	301.702.367 €	66.736.005 €	22%
Outros valores (OV)	3.862.389 €	3.312.658 €	86%
Total (OF+OI+OV)	399.549.486 €	130.137.013 €	33%

Gráfico 8 - Recursos Financeiros Executados



2.6. Apreciação por parte dos utilizadores dos serviços prestados

Metodologia e enquadramento

O IHRU, I. P., enquanto organismo público responsável pela execução dos principais programas de habitação e reabilitação urbana que dão corpo à NGPH, bem como a entidade responsável pela execução dos investimentos RE-C02-i01 (Programa de Apoio ao Acesso à Habitação), RE-C02-i02 (Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário) e RE-C02-i05 (Parque Público de Habitação a Custos Acessíveis), ambiciona afirmar-se como uma entidade prestadora de serviços de qualidade e de reconhecida competência no âmbito da sua atuação. Para alcançar este objetivo, entende-se da maior relevância conhecer o grau de satisfação dos *stakeholders* (municípios, empresas municipais, outros organismos da administração pública e outras entidades) que interagem com os diferentes serviços do IHRU, I.P., e que participaram na resposta ao inquérito relativamente ao ciclo de gestão de 2022.

O questionário, que esteve disponível entre 23 e 31 de março, foi construído tendo por base o modelo europeu de avaliação do desempenho organizacional *Common Assessment Framework* (CAF), bem como o Guia da Direção Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP) relativo à Estrutura Comum de Avaliação (CAF) - Melhorar as organizações públicas através da autoavaliação, já utilizado anteriormente pelo IHRU, I. P..

A estrutura do questionário compreendeu cinco áreas essenciais, a saber: Imagem Global, Envolvimento e Participação, Acessibilidade e Comunicação, Iniciativas, Projetos e Serviços e o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) no âmbito das obrigações de comunicação. Para cada área foram apresentados vários aspetos a serem avaliados segundo uma escala de 1 a 5, onde 1 corresponde a “muito insatisfeito” e 5 a “muito satisfeito”, existindo, ainda, uma opção “sem opinião”. Pese embora o predomínio de questões fechadas, foi disponibilizado um “campo aberto” assegurando a possibilidade de acolher comentários e sugestões de melhoria. A aplicação do questionário foi feita

em formato eletrónico (*LimeSurvey*), sendo garantido o anonimato e confidencialidade da resposta, explicitamente indicado que a análise de resultados constituiria parte integrante do Relatório de Autoavaliação 2022 do IHRU, I.P..

Análise de resultados

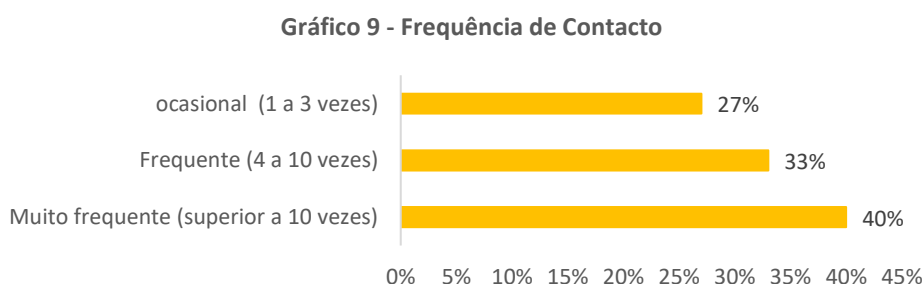
Tendo sido solicitada a colaboração de 340 entidades, através de envio de email com o link para resposta ao questionário, obtiveram-se 104 respostas, sendo que 4 das entidades não estabeleceram contacto com o IHRU, I. P. no ano em análise. Assim, foi considerado o universo de 100 entidades respondentes e que se caracterizam da seguinte forma:

Tipo de Entidade	Percentagem
Municípios	90%
Outros organismos da administração pública	4%
outras entidades	2%
empresas municipais	2%

Imagem global do Instituto

No cômputo geral, as 100 entidades que responderam ao inquérito, estão “satisfeitos” e “muito satisfeitos” quer com a imagem global do instituto – 87%, quer com o seu desempenho – 82%.

Quanto à frequência de contacto com o IHRU, I. P. apuraram-se os seguintes resultados:



Envolvimento e participação

O ponto seguinte do questionário, abordou a questão “Envolvimento”, procurando saber como os *stakeholders* avaliam o interesse e adequabilidade das iniciativas e eventos promovidos pelo IHRU,

I. P.. Em face das respostas obtidas, a grande maioria, 81% dos respondentes, afirmou estar “satisfeito” e “muito satisfeito” e 9% indicaram estar “pouco satisfeito”.

Acessibilidade e comunicação

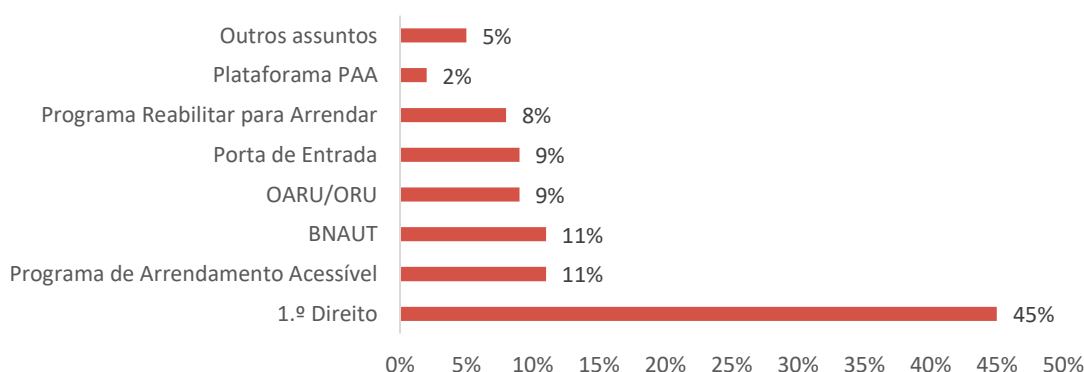
A acessibilidade e comunicação, foi avaliada pelos respondentes através da resposta a seis questões, a saber: Diversidade de suporte de comunicação, qualidade da informação disponível, diversidade de canais de comunicação, adequabilidade de informação do Portal, cortesia e disponibilidade no atendimento e possibilidade de dar sugestões. Para as 6 dimensões de análise os resultados mais expressivos estão nos índices “satisfeito e “muito satisfeito”, com 78% de respostas em média. Salienta-se que nas mesmas seis questões existiu uma percentagem média de 1% dos respondentes que indicou estar “muito insatisfeito”.

Iniciativas, projetos e serviços

O grupo seguinte, “iniciativas, projetos e serviços”, é aquele que mais diretamente se relaciona com o negócio ou core business do IHRU, I. P., e por isso apresenta um número de perguntas mais extenso. Pretendemos apurar, especificamente para vários programas/apoios do IHRU, I. P. a perceção quanto à satisfação dos respondentes (em vertentes como: adequabilidade das iniciativas, facilidade no acesso à informação, qualidade da resposta prestada, tempo de resposta às solicitações e existência de interlocutor identificado) em face dos motivos que determinaram os contactos com o organismo.

Quanto aos motivos que determinaram o contacto com o IHRU, I. P. apuraram-se as seguintes percentagens distribuídas por programa ou iniciativa.

Gráfico 10 - Motivos de Contacto



Para melhor ilustrar o grau de satisfação dos programas/apoios prestados nas categorias suprarreferidas apresentamos de seguida o quadro do “grau de satisfação por categorias de avaliação”, considerando as somas de respostas obtidas nos níveis “4= satisfeito” e “5= muito satisfeito”, estabelecendo a comparação entre os anos 2020, 2021 e 2022.

Ressalva-se apenas que no que concerne à BNAUT – Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário, apenas se apresentam valores para 2021 e 2022, uma vez que o diploma que estabelece a sua criação foi publicado no decurso do ano 2021. (DL n.º 26/2021, de 31 de março).

Motivos de interação	Grau de satisfação por categorias de avaliação														
	Adequabilidade da iniciativa			facilidade de acesso à informação			qualidade da resposta prestada			tempo de resposta às solicitações			existência de interlocutor identificado		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Program 1.º Direito	90%	93%	87%	88%	80%	75%	88%	83%	78%	80%	80%	68%	80%	89%	84%
Programa Porta de Entrada	83%	80%	89%	83%	80%	68%	83%	80%	74%	67%	80%	74%	67%	90%	84%
BNAUT - Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário	n.a	86%	91%	n.a	67%	91%	n.a	80%	87%	n.a	74%	96%	n.a	60%	87%
Programa Reabilitar para Arrendar - Habitação acessível	73%	91%	71%	73%	64%	65%	73%	73%	65%	63%	73%	65%	55%	82%	76%
Apoio técnico para ARU ou ORU	95%	78%	89%	95%	70%	89%	95%	69%	89%	95%	74%	84%	95%	74%	84%
Prestação de informação sobre o Programa de Arrendamento Acessível	80%	92%	86%	80%	70%	73%	80%	77%	82%	80%	69%	73%	60%	61%	77%
Apoio na utilização da Plataforma Arrendamento Acessível	83%	75%	75%	83%	25%	50%	83%	50%	75%	83%	50%	50%	67%	75%	75%
Outro	86%	83%	80%	71%	100%	70%	71%	83%	80%	86%	67%	80%	86%	83%	80%

Plano de Recuperação e Resiliência – PRR (área da comunicação)

O IHRU, I. P. enquanto entidade responsável pela execução dos investimentos RE-C02-i01 (Programa de apoio ao acesso à Habitação), RE-C02-i02 (Bolsa nacional de alojamento urgente e temporário) e RE-C02-i05 (Parque público de habitação a custos acessíveis), da Componente 2 – Habitação, auscultou as entidades relativamente à comunicação do PRR.

Pretendeu-se apurar o grau de satisfação das entidades relativamente a quatro tópicos: Informação sobre a implementação dos investimentos i01, i02 e i05 da Componente 2 Habitação do PRR disponibilizada no Portal da Habitação; Sessões de sensibilização para o cumprimento das obrigações de comunicação para Beneficiários Finais PRR – via Zoom; Suportes gráficos disponibilizados para efeitos de cumprimento das obrigações de comunicação; Adequabilidade e tempo de resposta a pedidos de apoio na área do cumprimento das obrigações de comunicação.

Em todos os 4 tópicos o grau de satisfação foi sempre maioritário, apresentando valores entre os 57% e os 70%. De notar que a opção “sem opinião” contou em média com cerca de 20% das respostas, reforçado assim os valores de satisfação apresentados atrás.

2.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores e trabalhadoras

No âmbito da realização da Autoavaliação do IHRU, I.P. relativa ao ciclo de gestão 2022, e à semelhança do que foi feito anteriormente, procurou-se conhecer o nível de satisfação dos trabalhadores com o Instituto.

Nesse sentido, e com objetivo de recolher informação sobre o modo de como é percecionado o clima organizacional no IHRU, I. P., tendo por base o grau de satisfação e o nível de motivação dos respetivos trabalhadores para desenvolver as atividades inerentes às funções que desempenham, foi realizado um inquérito por questionário, elaborado com base na CAF (Common Assessment Framework), no qual se abordou um conjunto diferenciado de temáticas.

A recolha das respostas foi efetuada com recurso à ferramenta digital LimeSurvey, de modo confidencial e anónimo, sendo as respostas tratadas na sua globalidade e a divulgação dos resultados refletida neste documento.

O questionário foi disponibilizado no período compreendido entre os dias 22 e 29 de março, e divulgado, por email, a todos os trabalhadores.

Em termos de estrutura, este estava organizado em dez grupos de questões. Os primeiros nove eram constituídos por questões de resposta fechada, utilizando-se uma escala de Lickert de 5 pontos, associados a uma escala qualitativa, conforme se indica de seguida. O décimo grupo, no qual se solicitavam sugestões e propostas de melhoria, era de resposta aberta, permitindo aos trabalhadores expor e elaborar os seus contributos.

Grupo	Título do grupo	Escala utilizada
I	Satisfação global dos colaboradores com a organização	1 = Muito Insatisfeito; 2= Insatisfeito; 3= Pouco Satisfeito; 4= Satisfeito; 5= Muito Satisfeito
II	Satisfação global com a gestão de topo e de nível intermédio	1 = Muito Insatisfeito; 2= Insatisfeito; 3= Pouco Satisfeito; 4= Satisfeito; 5= Muito Satisfeito
III	Satisfação com as condições de trabalho	1 = Muito Insatisfeito; 2= Insatisfeito; 3= Pouco Satisfeito; 4= Satisfeito; 5= Muito Satisfeito
IV	Satisfação com o desenvolvimento da carreira	1 = Muito Insatisfeito; 2= Insatisfeito; 3= Pouco Satisfeito; 4= Satisfeito; 5= Muito Satisfeito
V	Motivação	1 = Muito Desmotivado; 2= Desmotivado; 3= Pouco Motivado; 4= Motivado; 5= Muito Motivado

VI	Satisfação com o estilo de liderança dos gestores	1 = Muito Insatisfeito; 2= Insatisfeito; 3= Pouco Satisfeito; 4= Satisfeito; 5= Muito Satisfeito
VII	Satisfação com as condições de segurança, equipamentos e serviços	1 = Muito Insatisfeito; 2= Insatisfeito; 3= Pouco Satisfeito; 4= Satisfeito; 5= Muito Satisfeito
VIII	Satisfação com as condições verificadas na sala/gabinete onde trabalha	1 = Muito Insatisfeito; 2= Insatisfeito; 3= Pouco Satisfeito; 4= Satisfeito; 5= Muito Satisfeito
IX	Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	<p>Conjunto de perguntas 1: 1 = Sem impacto; 2= Pouco impacto; 3= Algum impacto; 4= Muito impacto; 5= Elevado impacto</p> <p>Conjunto de perguntas 2: 1 = Discordo totalmente; 2= Discordo; 3= Indiferente; 4= Concordo; 5= Concordo totalmente</p> <p>Conjunto de perguntas 3: Escolha única de entre 4 opções.</p>

A este respeito, é de referir que, no grupo de questões que versava sobre a satisfação com o estilo de liderança dos gestores, se fez a distinção entre o grau de satisfação com a gestão de topo (Conselho Diretivo), e com a gestão intermédia (Diretores e Coordenadores). Esta divisão teve como escopo recolher informação sobre a perceção dos trabalhadores relativa aos diferentes níveis de gestão, fonte relevante para propostas de melhoria futuras, designadamente no âmbito das competências do Departamento de Recursos Humanos.

No que se refere ao grupo IX, no qual se utilizaram 3 escalas de resposta, foram incluídas as seguintes questões:

“Classifique quanto ao impacto na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, os seguintes fatores”;

“Sobre o desempenho de funções e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal”;

“Considerando as funções que desempenha, e sua compatibilidade entre as atribuições do IHRU, I.P. e a conciliação da profissional, familiar e pessoal, em qual dos cenários gostaria de estar integrado(a)?”

Para efeitos de análise dos resultados, quando se revelou pertinente, para além da consideração dos 5 pontos da escala qualitativa, polarizou-se a apreciação dos trabalhadores em “Satisfeito” vs. “Insatisfeito”, agrupando-se, no primeiro caso, os três pontos da escala em que é feita referência a um nível de satisfação positivo, variando no seu grau (3= Pouco Satisfeito; 4= Satisfeito; 5= Muito

Satisfeito), e no segundo, por oposição aos restantes, os dois níveis que se referem a um nível de insatisfação (1 = Muito Insatisfeito; 2= Insatisfeito).

Grau de participação

O IHRU, I. P., a 31 de dezembro de 2022, contava com 267 trabalhadores. Ao questionário de satisfação, responderam 130 trabalhadores, o que corresponde a cerca de 49% do número de trabalhadores em exercício de funções àquela data.

Responderam ao questionário 130⁵ trabalhadores, 54 do sexo masculino e 76 do sexo feminino, correspondendo, respetivamente, a 42% e 58% do total de respondentes, o que revela uma proporção equilibrada face ao universo potencial de respondentes - 114 homens (43% do total de trabalhadores) e a 153 mulheres (57% do total de trabalhadores). Assim é possível afirmar que responderam ao inquérito 47% dos trabalhadores do sexo masculino e 50% sexo feminino.

De seguida, e para melhor compreensão do panorama ao nível da satisfação dos trabalhadores no Instituto, apresenta-se uma análise, em detalhe, para cada um dos nove grupos de perguntas que integraram o questionário, e que se encontram identificados na Tabela.

Satisfação com a organização

Em termos globais, verifica-se que, em todas as respostas que concernem à organização como um todo, pelo menos 70 % dos respondentes sente algum nível satisfação

Satisfação global dos colaboradores com a Organização	2022
Imagem da Organização	72%
Desempenho Global da Organização	70%
Papel da Organização na Sociedade	79%
Relacionamento da Organização com os Cidadãos e a Sociedade	72%
Envolvimento dos Colaboradores em Atividades de Melhoria	72%
Mecanismos de Consulta e Diálogo entre Colaboradores e Gestores	70%

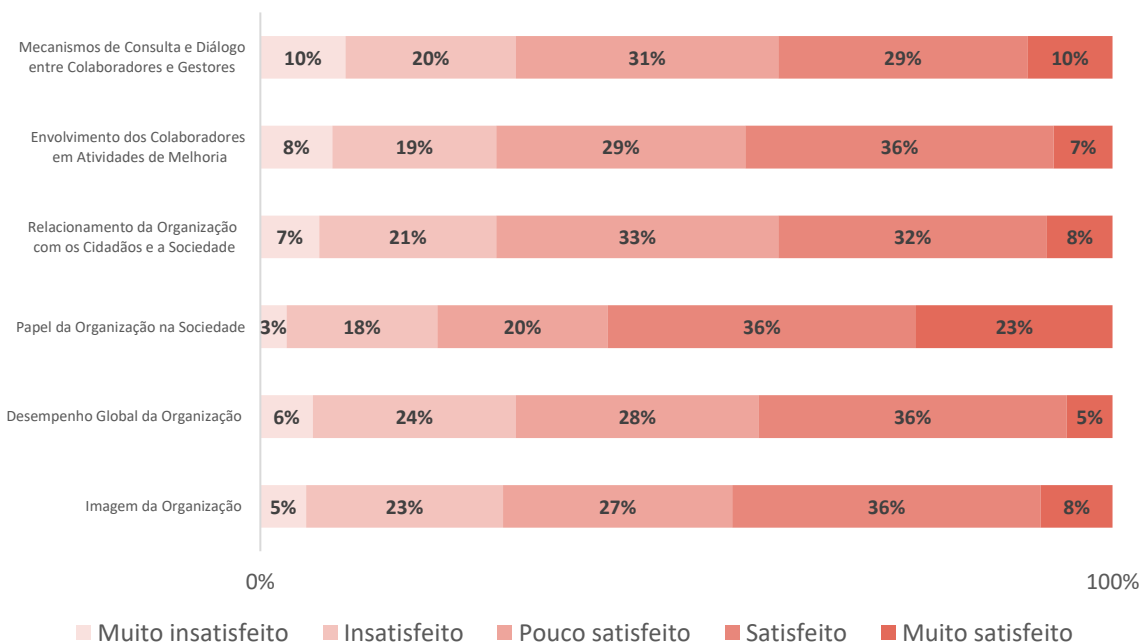
De entre os seis aspetos colocados à consideração dos/as trabalhadores/as relativos à atuação do

⁵ Por motivos relacionados com um erro na parametrização da pergunta “Classifique quanto ao impacto na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, os seguintes fatores” do grupo IX - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, apenas foram processadas 122 respostas, tendo 8 ficado inválidos. Dessas 8 respostas, sete foram respondidas por respondentes do sexo masculino e 1 por um respondente do sexo feminino. Para todas as restantes perguntas do questionário, foram considerados as 130 respostas.

Instituto na sociedade, os quais refletem a sua missão e características organizacionais, observa-se que o papel do IHRU, I.P., é visto com bastante satisfação, sinal do reconhecimento da sua importância no âmbito das políticas públicas de habitação.

Muito embora o desempenho global da organização seja, a par com os mecanismos de consulta e diálogo entre os colaboradores e os gestores, o indicador com maior nível de insatisfação (30%), verifica-se que cerca de 40% dos respondentes, nesses mesmos fatores, se encontra satisfeito ou muito satisfeito, o que aponta para uma tendência de avaliação positiva quanto à satisfação com Instituto, por parte dos seus trabalhadores.

Gráfico 11 | Satisfação global dos colaboradores com a organização



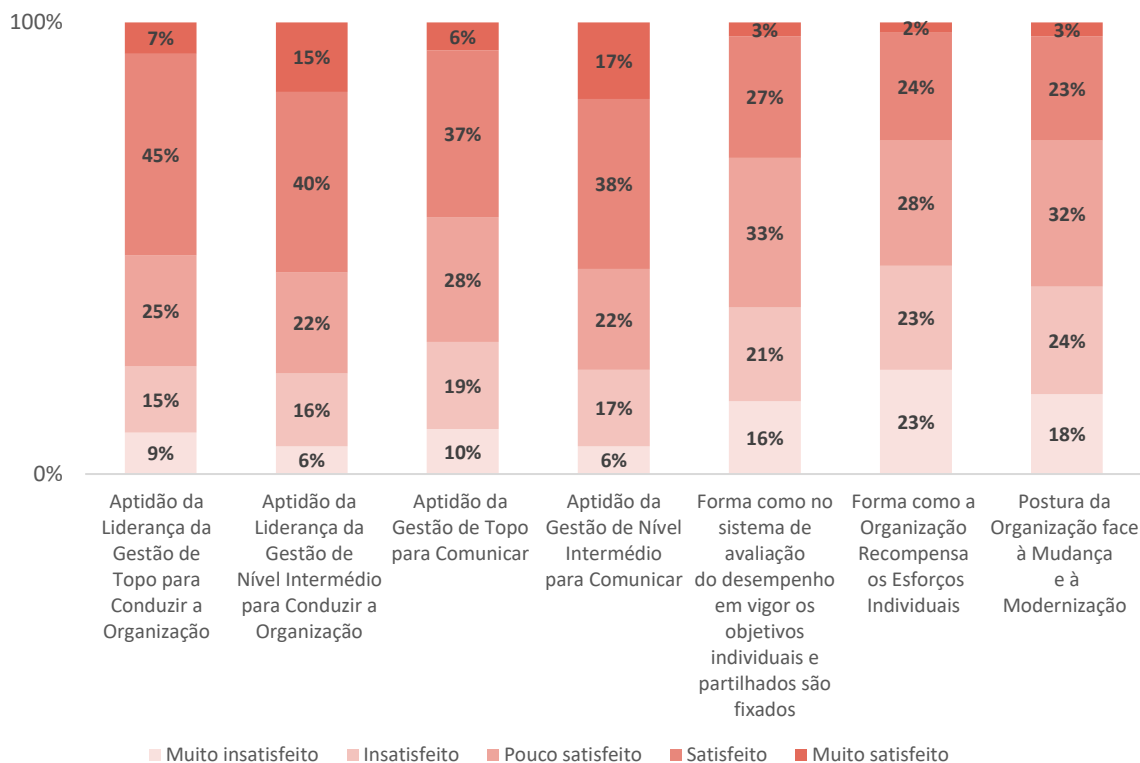
Satisfação global com a gestão de topo e de nível intermédio

No que respeita à satisfação dos trabalhadores com a gestão, dos sete fatores avaliados, verifica-se que existe uma maior satisfação com os que se referem às aptidões dos dirigentes, havendo maior insatisfação com os aspetos relativos à avaliação e recompensa do desempenho, bem como com a postura do IHRU, I.P. face à mudança e modernização.

Efetivamente, o item que obteve maior grau de satisfação foi “Aptidão de Liderança da Gestão de Nível Intermédio para Conduzir a Organização” com 78%, verificando-se que cerca de 50% dos respondentes se encontra, pelo menos, satisfeito com a “Aptidão da Liderança da Gestão de Topo para Conduzir a Organização” e com a “Aptidão da Gestão de Nível Intermédio para Comunicar”,

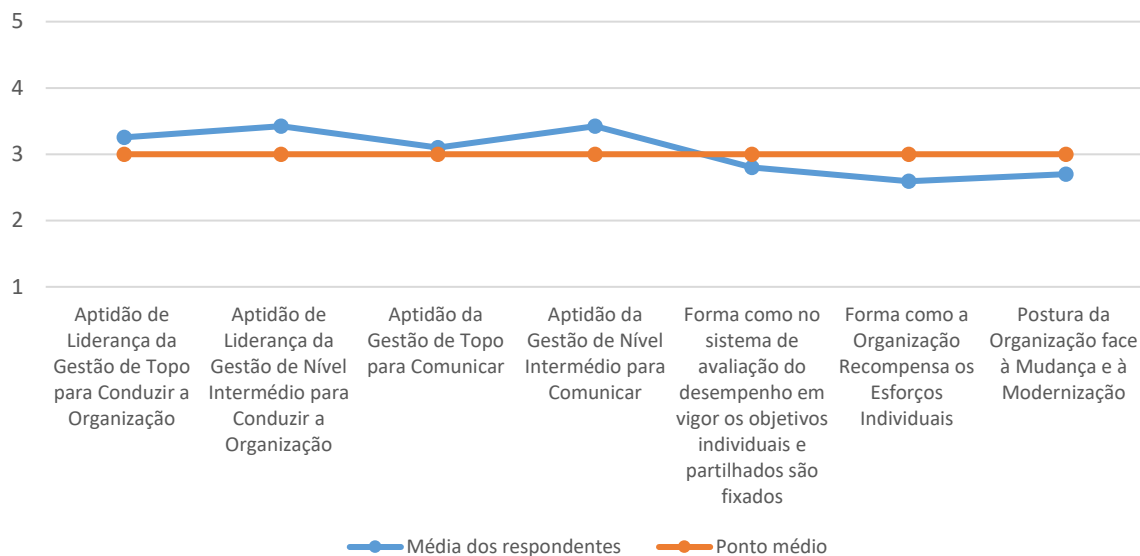
tendo sido a “Forma como a organização recompensa os esforços individuais” objeto de maior insatisfação (46%).

Gráfico 12 | Satisfação global com a gestão de topo e de nível intermédio



Na senda do que acima se constatou, é de referir que, em termos médios, os colaboradores manifestaram alguma insatisfação com a “Forma como no sistema de avaliação do desempenho em vigor os objetivos individuais e partilhados são fixados”, com a “Forma como a Organização Recompensa os Esforços Individuais” e com a “Postura da Organização face à Mudança e à Modernização”, como se pode verificar no gráfico.

Gráfico 13 | Média das respostas no Grupo III



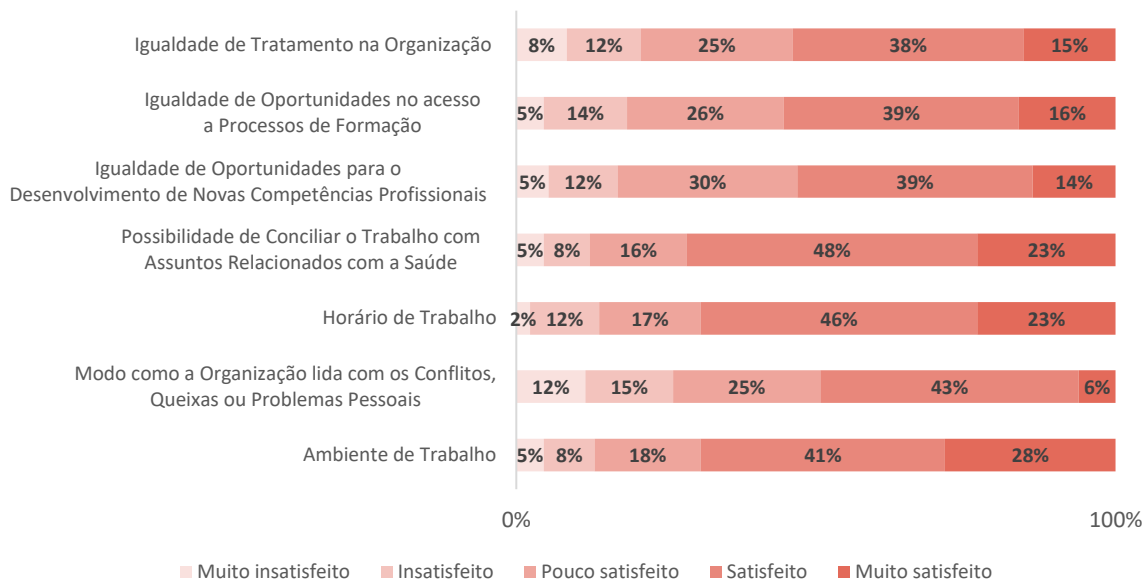
Satisfação com as condições de trabalho

No que se refere ao nível de satisfação com as condições de trabalho, constata-se que a maioria (+80%) dos respondentes está satisfeito com as condições de trabalho, sendo de notar que cerca de 70% se encontra satisfeito ou muito satisfeito com a “Possibilidade de Conciliar o Trabalho com Assuntos Relacionados com a Saúde”, com o “Ambiente de trabalho” e com o “Horário de trabalho”.

O maior grau de insatisfação verifica-se no “Modo como a organização lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais”, onde 27% dos respondentes indicou encontrar-se insatisfeito (15%) ou muito insatisfeito (12%).

De notar que, dos 5 níveis da escala, o mais frequente foi o 4 - “Satisfeito”.

Gráfico 14 | Satisfação com as condições de trabalho

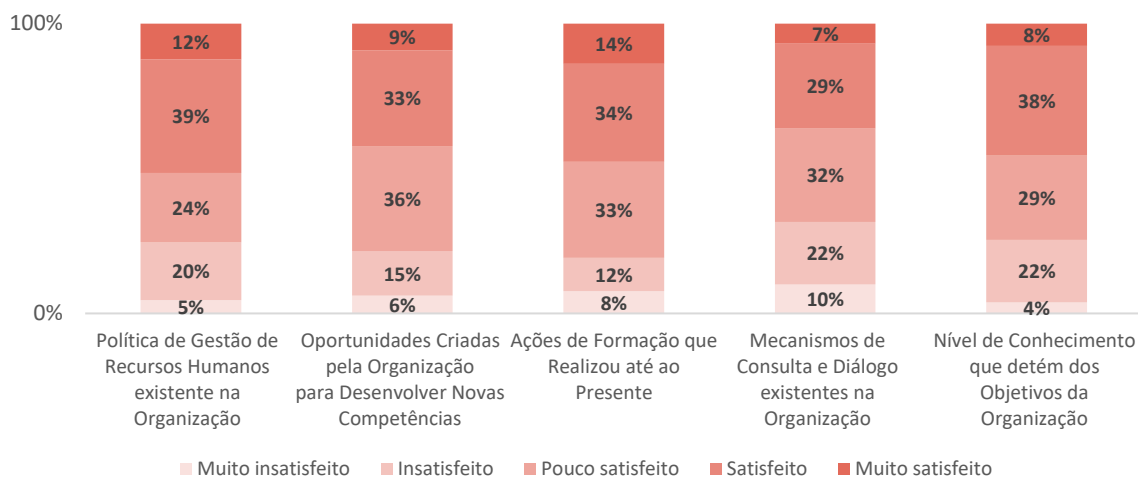


Satisfação com o desenvolvimento da carreira

No Grupo IV procurou avaliar-se a satisfação dos trabalhadores com o desenvolvimento da carreira no Instituto através de 5 dimensões de análise: “Política de Gestão de Recursos Humanos existente na Organização”; “Oportunidades Criadas pela Organização para Desenvolver Novas Competências”; “Ações de Formação que Realizou até ao Presente”; “Mecanismos de Consulta e Diálogo existentes na Organização”; “Nível de Conhecimento que detém dos Objetivos da Organização”.

A dimensão de análise que obteve em que os trabalhadores manifestaram mais satisfação foi “Ações de formação que realizou até ao presente”, sendo que, pelo menos 52% dos respondentes afirmou estar satisfeito ou muito satisfeito com a Política de Gestão de Recursos Humanos do Instituto. Por outro lado, os “Mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização”, foi a dimensão que onde os foi manifestada maior insatisfação por parte dos respondentes ao questionário (32%).

Gráfico 15 | Satisfação com o desenvolvimento da carreira



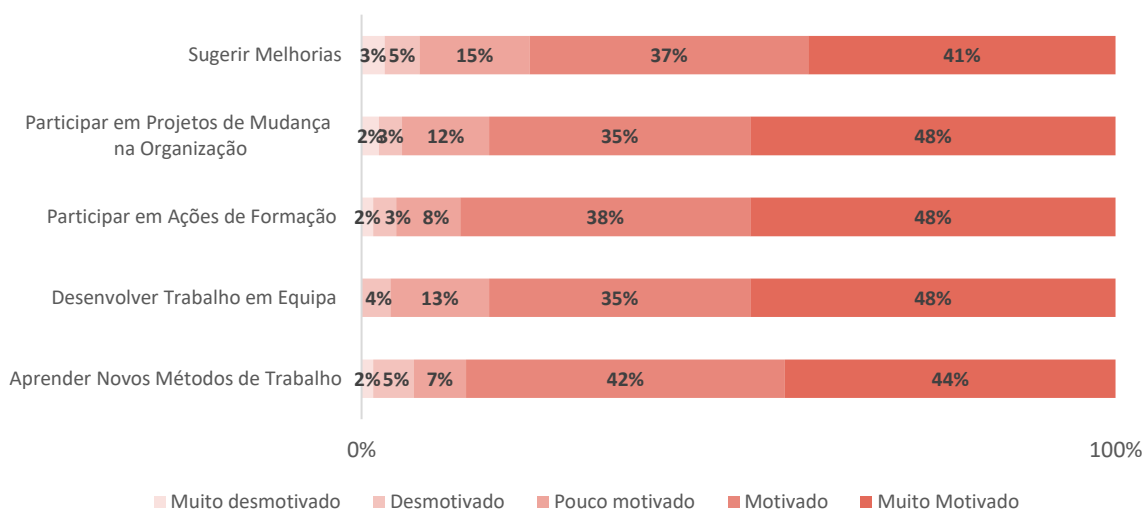
Motivação

A motivação é um fator que impulsiona uma pessoa a alcançar seus objetivos e a persistir em face de obstáculos e dificuldades, e pode ser intrínseca, ou seja, surge no indivíduo e é impulsionada por fatores como a satisfação pessoal, o desejo de aperfeiçoamento ou o atingimento de metas pessoais, mas também pode ser extrínseca, ou seja, com origem/influência de fatores externos, tais como, recompensas, reconhecimento ou pressões organizacionais/sociais. Contudo, neste questionário, não se procurou compreender a fonte motivacional dos trabalhadores, mas apenas aferir o grau de motivação dos respondentes para um conjunto de ações que potenciam o seu desempenho ou o da organização, de acordo com a seguinte escala: 1 = Muito Desmotivado; 2= Desmotivado; 3= Pouco Motivado; 4= Motivado; 5= Muito Motivado.

Conforme se pode observar nos resultados apresentados no gráfico infra, pode-se concluir que os/as respondentes apresentam, na sua grande maioria, um elevado nível de motivação para qualquer uma das ações apresentadas, sendo que quase metade dos trabalhadores indicam estar muito motivados/as, e cerca de, em média, 37% indicar que se encontra, pelo menos, motivado/a.

Apesar de ser pouco expressivo (8%), o item “Sugerir melhorias” foi aquele onde se revelou um maior índice de insatisfação.

Gráfico 16 | Nível de Motivação



Satisfação com o estilo de liderança dos gestores

Para melhor compreender a perceção que os trabalhadores têm sobre o estilo de liderança dos dirigentes do IHRU, I.P., dividiu-se este grupo de questões em dois blocos, um relacionado com o grau de satisfação com a gestão de topo (Conselho Diretivo), e outro com grau de satisfação com a gestão intermédia (Diretores e Coordenadores).

Grau de satisfação com a gestão de topo (Conselho Diretivo)

Dois dos itens em análise, “Aceita críticas construtivas” e “Encoraja a confiança mútua e respeito”, foram os que obtiveram mais grau de satisfação, ambos com 75%, sendo que cerca de 50% dos respondentes indica encontrar-se satisfeito ou muito satisfeito com a capacidade do Conselho Diretivo de delegar competências e responsabilidades e de encorajar a confiança e respeito mútuos. Em termos de frequência, a resposta mais observada é a corresponde ao 4 – Satisfeito, o que mostra uma tendência positiva na apreciação do estilo de liderança da gestão de topo.

Por outro lado, e à semelhança do que observou na satisfação global com a gestão, é nos itens que se relacionam com o reconhecimento do mérito e adaptação à mudança que se verificar uma maior insatisfação, tendo sido o item “Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas”, aquele que foi objeto de um grau de insatisfação mais elevado, com 38%. Corroborando esta apreciação, se observada o valor médio das respostas dos trabalhadores, verifica-se que, naqueles aspetos, a média de respostas é inferior a 3, ou seja, em média os respondentes encontram-se insatisfeitos com estas duas práticas.

De relevar, a respeito do que atrás se referiu, que a latitude de ação, na moldura legal atual, em termos de reconhecimento do mérito, é bastante reduzida, o que poderá explicar os resultados.

Gráfico 17 | Satisfação com o estilo de liderança (Gestão de Topo)

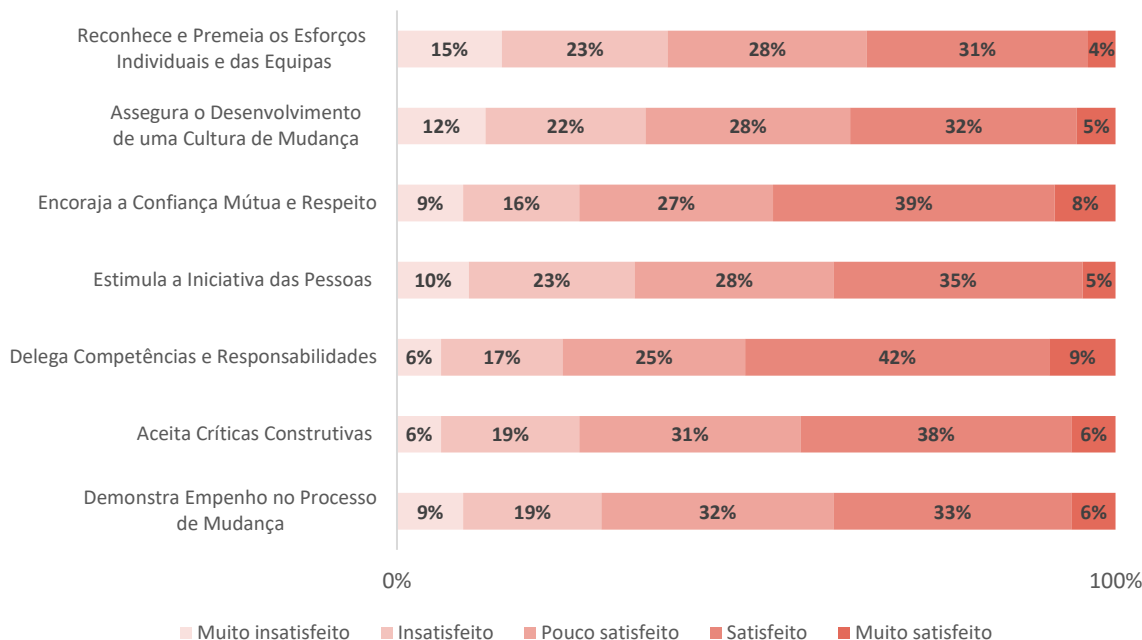
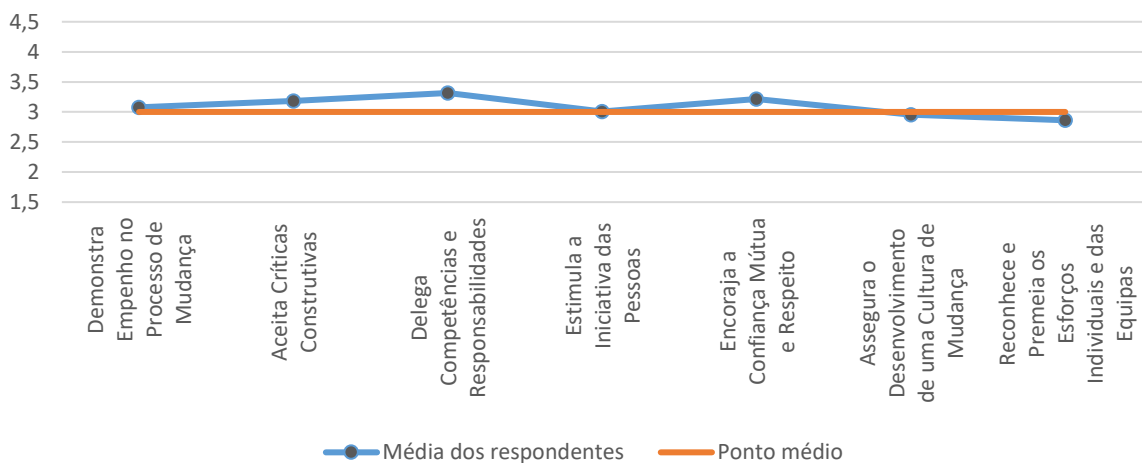


Gráfico 18 | Média das respostas no Grupo VI.I



Grau de satisfação com a gestão intermédia (Diretores e Coordenadores)

Este bloco de perguntas, para além de contemplar as mesmas dimensões utilizadas para aferir da satisfação com a gestão de topo, incluiu a da satisfação com a promoção de ações de formação.

Os dados apontam para uma elevada satisfação com a gestão intermédia, verificando-se que, à exceção da dimensão do reconhecimento dos esforços individuais e das equipas, cerca de 80% dos respondentes se encontram satisfeitos com os Diretores e Coordenadores, sendo que aquela em que se observa maior satisfação é a se relaciona com o empenho no processo de mudança.

À semelhança do que se verificou com a gestão de topo, o maior nível de insatisfação foi manifestado no item “Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas”, porém de modo menos expressivo (28% dos respondentes).

Ainda de assinalar que, comparativamente à gestão de topo, há uma maior frequência de respostas no grau de satisfação “5=Muito satisfeito”, o que se pode dever à distância e menor contacto direto com aquela.

Em termos médios, verifica-se, igualmente, uma tendência de resposta mais positiva, conforme se pode verificar no gráfico 10, onde a média se situa acima do ponto médio.

Gráfico 19 | Satisfação com o estilo de liderança (Gestão de Topo)

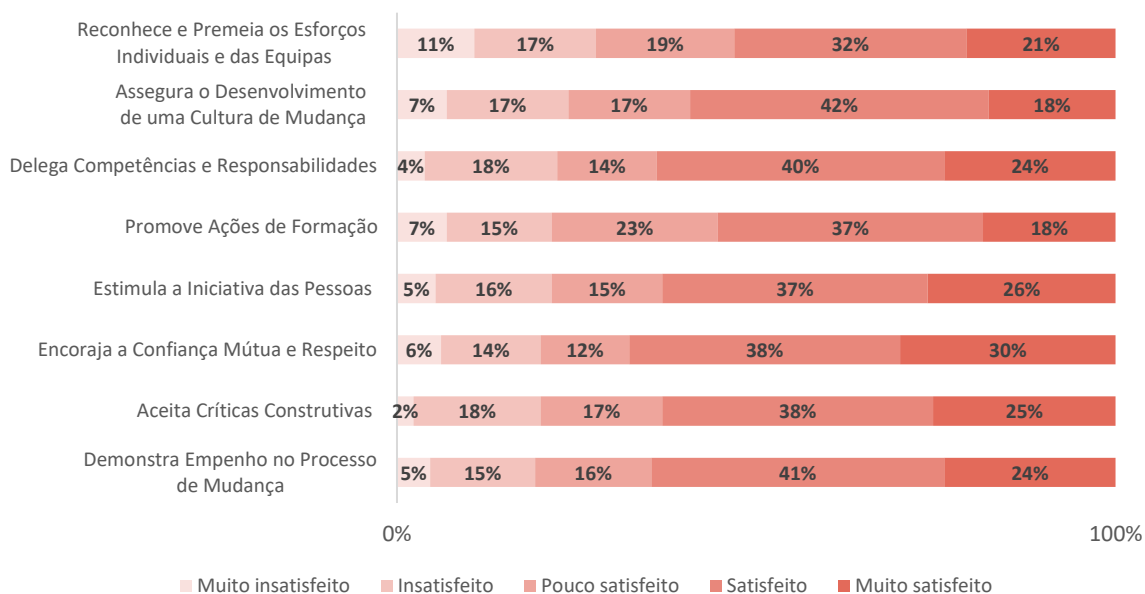
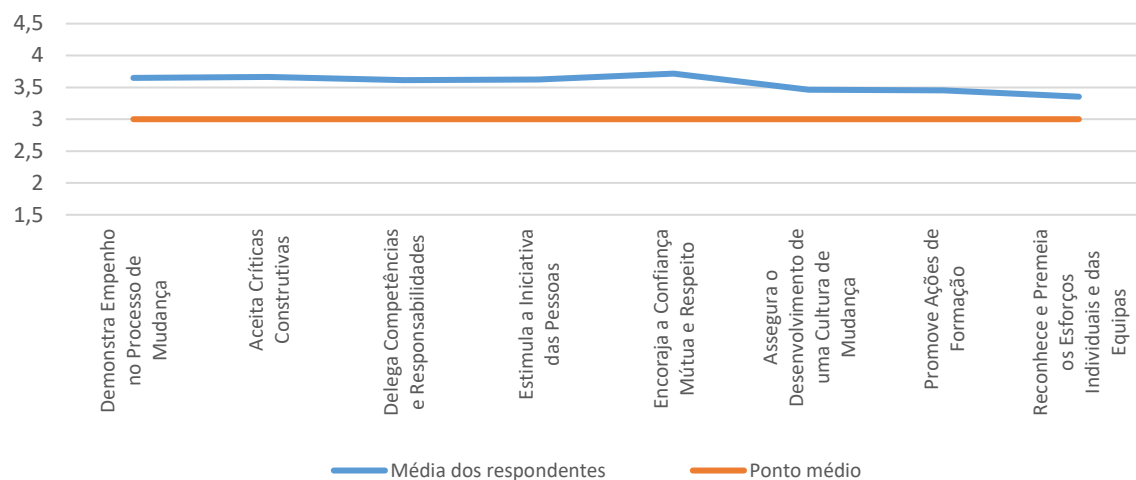


Gráfico 20 | Média das respostas no Grupo VI.II

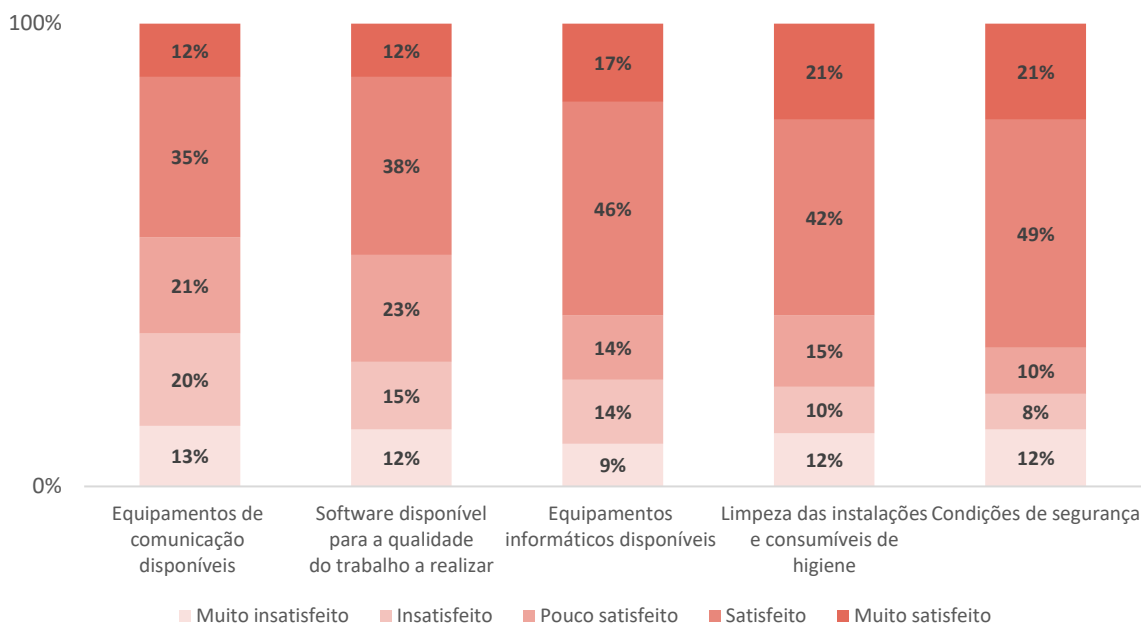


Satisfação com as condições de segurança, equipamentos e serviços

As condições de segurança, equipamentos e serviços, constituem aspetos não menos relevantes a ter em conta no que aos níveis de satisfação dos trabalhadores de uma organização diz respeito.

A dimensão em que foi manifestado um maior grau de satisfação foi relacionada as “Condições de segurança”, em que 80% dos respondentes indicaram algum nível positivo de satisfação, seguida da “Limpeza das instalações e consumíveis de higiene” (78% de satisfação). é quanto aos “Equipamentos de comunicação disponíveis” que foi manifestada mais insatisfação, com 33% dos respondentes a indicar que se sente insatisfeito ou muito insatisfeito.

Gráfico 21 | Satisfação com as condições de segurança, equipamentos e serviços

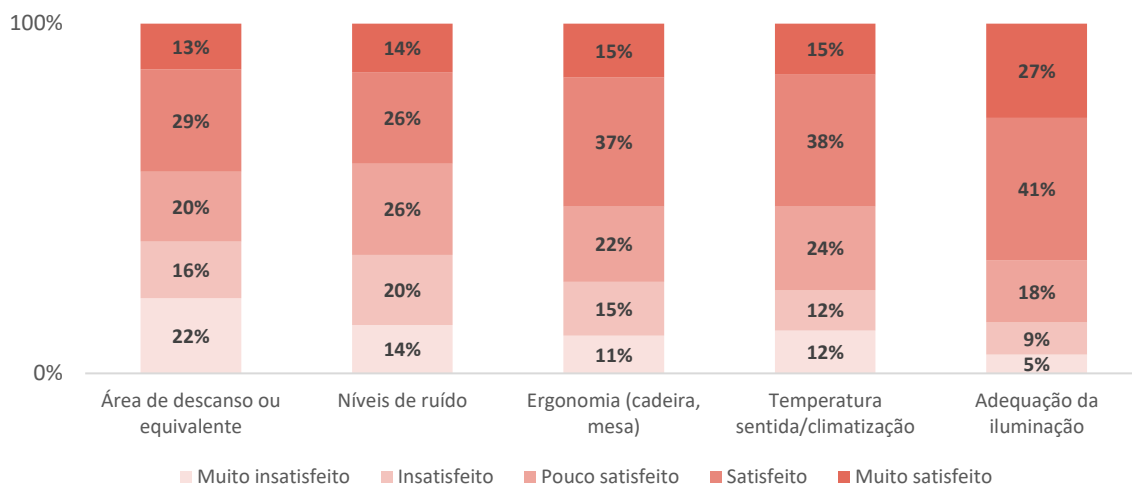


Satisfação com as condições verificadas na sala/gabinete onde trabalha

As condições físicas e sensoriais mais diretamente relacionadas com o espaço de trabalho de cada um são de extrema importância para o bem-estar dos trabalhadores, refletindo-se na sua produtividade e qualidade do trabalho entregue. Dada esta relevância, este grupo de perguntas foi introduzido no questionário de satisfação dos trabalhadores com a Organização.

Conforme se pode observar no gráfico infra, os respondentes encontram-se genericamente satisfeitos com as condições de trabalho, quer em termos de níveis de ruído, temperatura, ergonomia e iluminação, quer em termos de áreas de descanso, sendo, porém, relativamente a esta última dimensão que se verifica uma maior insatisfação, tendo cerca de 40% dos trabalhadores indicado que se encontra insatisfeito ou muito insatisfeito.

Gráfico 22 | Satisfação com as condições físicas de trabalho



Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

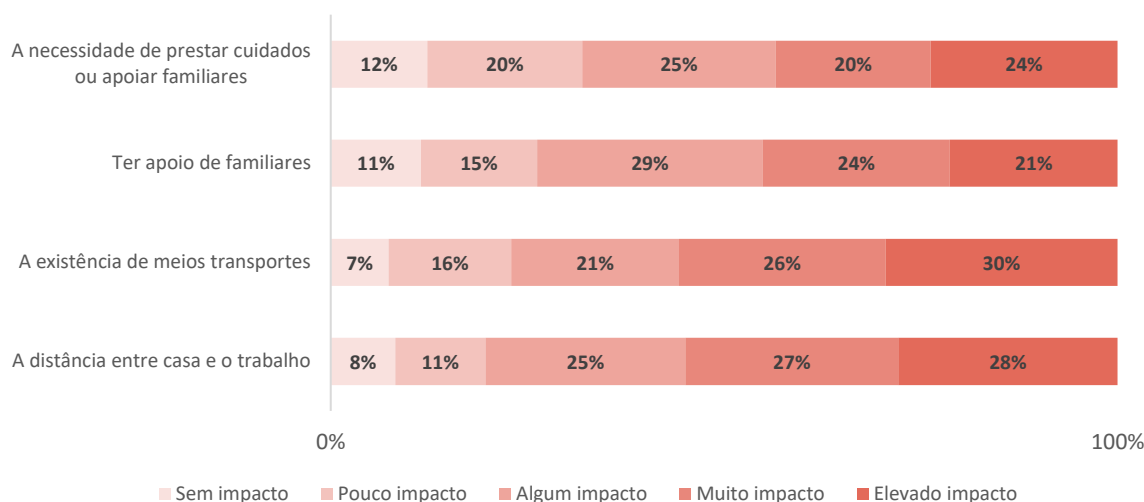
De modo a compreender os fatores que potenciam e que têm impacto na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente a possibilidade de exercer funções em regime de teletrabalho, formularam-se 3 grupos de questões, dois dos quais relativos àquela.

Classificação quanto ao impacto na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, os seguintes fatores

Neste conjunto de perguntas, foi utilizada uma escala para os respondentes classificarem cada um dos itens – “A necessidade de prestar cuidados ou apoiar familiares”, “Ter apoio de familiares”, “A existência de meios de transportes”, “A distância entre casa e o trabalho” - pelo seu grau de impacto, na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (1 = Sem impacto; 2= Pouco impacto; 3= Algum impacto; 4= Muito impacto; 5= Elevado impacto).

Os fatores que parecem mais influenciar a conciliação entre a vida profissional e familiar/pessoal são a “Distância entre casa e o trabalho” e “A existência de meios de transportes”, o que aponta para um elevado impacto do “commuting”, ou seja, para os respondentes, o tempo utilizado nas deslocações trabalho-casa é o fator que mais poderá dificultar aquela conciliação, seguido da existência de apoio de familiares na gestão diária, e por último a necessidade de prestar apoio a familiares, sendo que, pelo quase 70% considera que esta tem pelo menos algum impacto na capacidade de gerir os seus compromissos pessoais e familiares.

Gráfico 23 | Fatores com impacto na conciliação trabalho/vida pessoal e familiar



Considerações sobre desempenho de funções e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

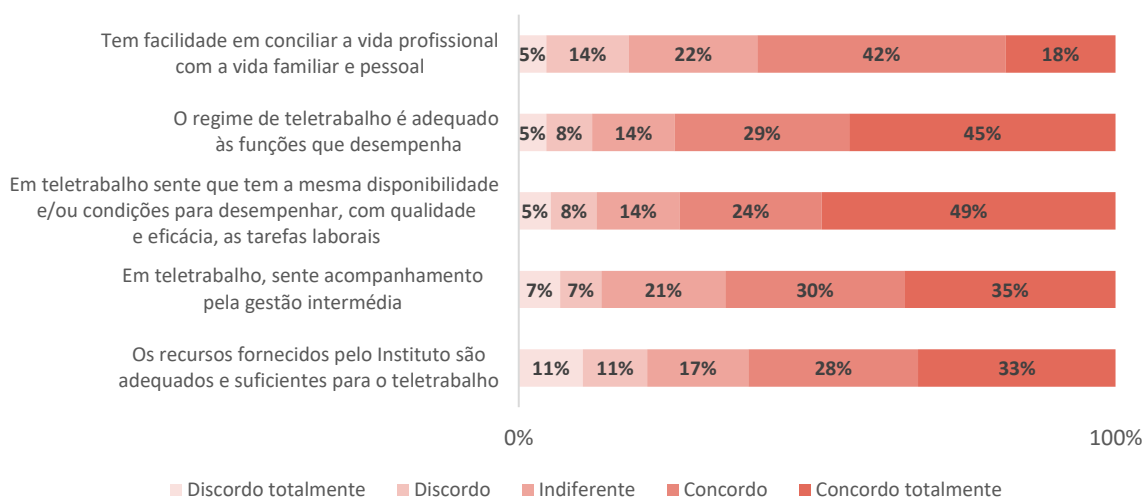
Questionados sobre a perceção relativa à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, 60% dos respondentes afirmou sentir facilidade em fazê-lo, sendo que 19% indicou ter dificuldade em fazê-lo.

Relativamente ao exercício de funções em regime de teletrabalho, 74% dos trabalhadores considerar que o regime de teletrabalho é adequado às funções que desempenhas, 73% concorda que em teletrabalho tem a mesma disponibilidade e/ou condições para desempenhar, com qualidade e eficácia, as tarefas laborais.

O acompanhamento pelos superiores e os recursos materiais disponibilizados pelo Instituto são, também, considerados pela maioria dos respondentes como adequados e suficientes, o que poderá estar relacionado com o investimento e medidas tomadas pelo IHRU, I.P., aquando da pandemia da COVID-19.

Em média, para 17% dos respondentes é indiferente qualquer uma das considerações apresentadas neste bloco que perguntas.

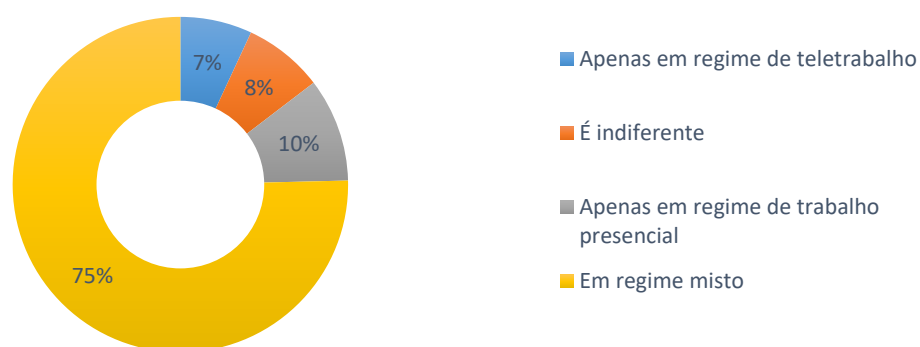
Gráfico 24 | Considerações na conciliação trabalho/vida pessoal e familiar



Regime de desempenho de funções cujo trabalhador gostaria de estar integrado

Perante a questão “Considerando as funções que desempenha, e sua compatibilidade entre as atribuições do IHRU, I. P. e a conciliação da profissional, familiar e pessoal, em qual dos cenários gostaria de estar integrado(a)?”, 75% dos respondentes indicaram preferir desenvolver a sua atividade profissional em regime misto, 10% apenas em regime de trabalho presencial, sendo uma questão indiferente para 8%, e apenas 7% dos respondentes, prefere ficar a exercer funções unicamente em regime de teletrabalho.

Gráfico 25 | Preferências relativas ao regime de prestação de trabalho



2.8. Avaliação do Sistema de Controlo Interno

Requisito	s	n	na	Observações
1. Ambiente de Controlo				
1.1. Estão claramente definidas as especificações do sistema de controlo interno?	X			Manual do sistema de gestão e controlo das medidas do PRR (aprovado em 26.08.2022).
1.2. É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			A auditoria IHRU/01/2022 (Análise das candidaturas - DPAH) e a auditoria IHRU/02/2022 (Contratualização dos Investimentos Aprovados - DCGC) tiveram o seu projeto de relatório concluído em 2022.
1.3. Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função	X			O Gabinete de Auditoria interna conta com 2 elementos da carreira especial de inspeção (o coordenador e um técnico superior)
1.4. Estão claramente definidos os valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex: códigos de ética e conduta, carta do utente, princípios de bom governo?)	X			O Código de Ética e de Conduta foi aprovado em 22.04.2022
1.5. Existe uma política de formação de pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			
1.6. Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			
1.7. O serviço foi objeto de ações de auditoria ou controlo externo?	X			Plano de Ações de Acompanhamento das Coordenações Temáticas (PAACT) - investimento do C02-i01 - Programa de apoio ao acesso à habitação - Ação realizada nos dias 15 e 16 de setembro. (relatório de dezembro de 2022) Plano de Ações de Acompanhamento das Coordenações Temáticas (PAACT) - investimento do C02-i02 - Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário - Ação realizada no dia 17 de novembro de 2022 (relatório de janeiro de 2023).
2. Estrutura Organizacional				
2.1. A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			

Requisito	s	n	na	Observações
2.2. Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	O ciclo avaliativo integra os anos de 2021 e 2022, pelo que os trabalhadores apenas serão avaliados em 2023.
2.3. Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X			64%. De 267 trabalhadores, 172 realizaram pelo menos 1 formação.
3. Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1. Existem manuais de procedimentos?	X			<p>Manual do Procedimento de Tratamento de Denúncias (Instrumento de Mitigação do Risco de Fraude). Aprovado em 3 de junho de 2022.</p> <p>Manual de Gestão do Risco (Autoavaliação do Risco). Aprovado em 21 de julho de 2022.</p> <p>Norma Interna PRR n.º 1/2022 - Guia de organização de informação PRR (IHRU - Beneficiário Intermediário). 2.ª versão aprovada em 5 de agosto de 2022.</p> <p>Instrução Técnica PRR n.º 1/2022 - Guia para a Contratação Pública. Aprovada por em 26 de agosto de 2022.</p> <p>Manual do sistema de gestão e controlo das medidas do PRR. Aprovado em 26 de agosto de 2022.</p> <p>Manual de Auditoria Interna. Aprovado em 4 de outubro de 2022.</p> <p>Norma Interna PRR n.º 2/2022 - Guia de organização da informação PRR Investimento C02.i05 IHRU – Beneficiário Direto. 2.ª versão aprovada em 13 de dezembro de 2022.</p>
3.2. A competência para autorização de despesa está claramente definida e formalizada?	X			<p>Deliberação do Conselho Diretivo do IHRU, I.P. de 2021.02.12 constante da informação n.º 877483 da Direção Jurídica.</p> <p>Deliberação do Conselho Diretivo do IHRU, I.P. n.º 1264/2022, publicada em Diário da República, 2.ª série, n.º 224, de 21 de novembro.</p> <p>Demais instrumentos de subdelegação de competências publicados em Diário da República e divulgados no site do IHRU, I.P.</p>
3.3. É elaborado anualmente um plano de compras?		X		

Requisito	s	n	na	Observações
3.4. Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X		
3.5. As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas conferenciais e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			A Estrutura organizacional do IHRU, I. P., aprovada pela Portaria n.º 114 -A/2021, de 27 de maio, complementada pela deliberação n.º 926/2021, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 172, de 3 de setembro de 2021 e subsequentes alterações.
3.6. Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Manual do sistema de gestão e controlo das medidas do PRR aprovado em 26 de agosto de 2022.
3.7. Os circuitos dos documento estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Manual do sistema de gestão e controlo das medidas do PRR aprovado em 26 de agosto de 2022.
3.8. Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			Todavia, está em fase de revisão uma nova versão do PPR, cujos trabalhos e respetivos resultados estão dependentes da resposta das unidades orgânicas à informação solicitada pelo GAI. Até à data de hoje, a maioria das unidades orgânicas do IHRU, I.P. remeteram a versão final das fichas do PPR devidamente preenchidas.
3.9. O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?		X		Encontra-se em processo de revisão.
4. Fiabilidade dos Sistemas de Informação				
4.1. Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas da contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			
4.2. As diferentes aplicações informáticas estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			X	Não na totalidade.
4.3. Encontra-se instituído um mecanismo de garantia a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			X	Não na totalidade.
4.4. A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			
4.5. Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso a terceiros a informação ou cativos do serviço?	X			
4.6. A informação dos computadores de rede está devidamente	X			

Requisito	s	n	na	Observações
salvaguardada (existência de backups)?				
4.7. A segurança na troca de informação e software está garantida?	X			Apenas nas pastas do <i>fileshare</i>

2.9. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo de desempenho

Numa ótica de melhoria contínua, o IHRU, I. P., empenha-se em procurar novas estratégias para garantir a maior eficiência e qualidade dos serviços prestados, respondendo de forma eficaz às suas atribuições e às solicitações externas.

Em 2022, foram desenvolvidas as seguintes medidas conducentes a um reforço positivo de desempenho, designadamente:

- O desenvolvimento de procedimentos concursais com vista ao recrutamento de colaboradores para um cumprimento mais efetivo da missão e respetivas atribuições;
- A promoção da simplificação e desmaterialização de processos e procedimentos, garantindo o desenvolvimento de novas plataformas;
- A implementação de um novo sistema de gestão documental;
- A interoperabilidade com outros organismos, entre quais, o IRN e a AT.

2.10. Comparação com o desempenho de serviços idênticos

Pese embora se encontre estipulado no art.º 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação a apresentação de indicadores de *benchmarking*, tendo em consideração o âmbito e especificidade da área de atividade e missão prosseguida pelo IHRU, I. P., considera-se inviável a realização da mesma.

2.11. Prémios e menções de entidades externas

Ao IHRU, I. P., no ano de 2022 não lhe foi atribuído qualquer prémio ou menção por parte de entidades externas.

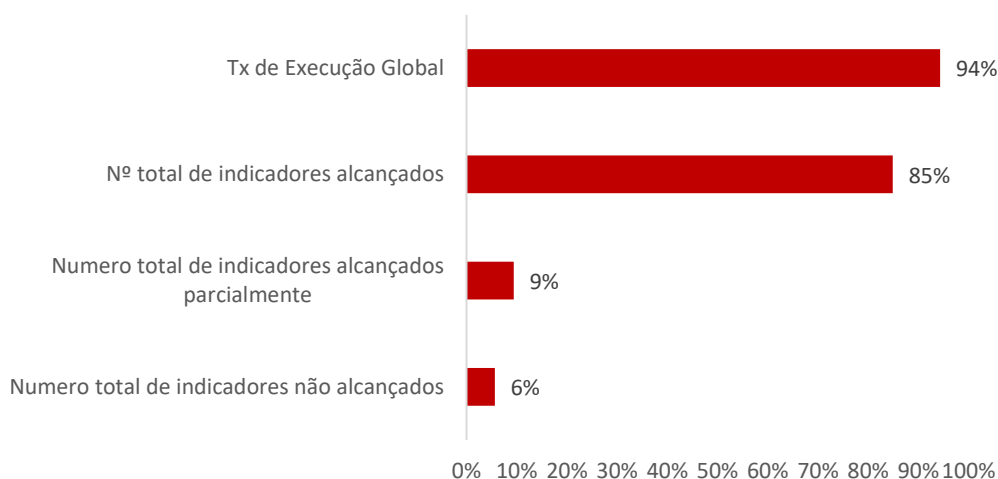
2.12. Avaliação das unidades homogêneas

Na atual estrutura organizacional do IHRU, I. P., não existem unidades homogêneas donde que não há lugar à apresentação de resultados sobre indicadores de desempenho comuns.

3. Síntese da execução dos indicadores do Plano de atividades

O plano de atividades do IHU, I. P. para o ano de 2022, incluía a concretização de medidas e projetos aferidos por 53 indicadores dos quais 45 tiveram as suas metas alcançadas ou superadas, 5 alcançadas parcialmente e 3 não realizados. O que corresponde a uma taxa de execução de 94%, considerando-se por isso, que o organismo teve um desempenho no ano de 2022 bastante satisfatório. Em anexo a este documento poderá ser consultada a bateria de indicadores de desempenho da atividade do IHRU, I. P., no ano de 2022, a qual inclui as metas, os resultados, e as taxas de realização.

Gráfico 9 - % de Indicadores por nível de realização



Nos próximos capítulos, dar-se-á nota da execução de cada um dos indicadores de desempenho enquadrados nas respetivas áreas de atividade, principais ou complementares.

4. Principais áreas de atividade

Tendo por base as competências conferidas pelo DL n.º 175/2012, de 2 de agosto, alterado pelo DL n.º 102/2015, de 5 de junho, conjugado com as alterações constantes da Lei n.º 10/2019, de 7 de fevereiro, do DL n.º 81/2020 de 2 de outubro, e, mais recentemente, da Lei n.º 12/2021, de 10 de março, o IHRU, I. P. desenvolveu a sua atividade em torno de cinco áreas principais de atividade:

- Suporte às Políticas Públicas de Habitação;
- Gestão de Programas e Iniciativas de Apoio à Habitação;

- Administração do Património;
- Promoção da habitação a preços acessíveis;
- Incentivos ao Arrendamento.

4.1. Suporte às políticas públicas de habitação

Nesta área de atividade cabe o desenvolvimento de um conjunto muito diversificado de iniciativas, projetos ou ações conducentes à melhor concretização dos objetivos previstos no atual quadro legislativo para o setor da habitação. Efetivamente, e no ano de 2022, esta área de atuação foi determinante para a implementação e operacionalização no estabelecido na Nova Geração de Políticas de Habitação, na Lei de Bases da Habitação, nos Decretos-Lei n.º 81 e n.º 82/2020, ambos de 2 de outubro, na Lei n.º 12/2021, de 10 de março, e ainda, no Plano de Recuperação e Resiliência.

Medidas e projetos desenvolvidos

No domínio do suporte técnico às políticas públicas de habitação, a atividade do Instituto, no ano de 2022 foi particularmente intensa tendo encontrado expressão:

- Na continuidade da realização do inventário que identifica os imóveis do domínio privado do Estado, da Administração Indireta do Estado e do Setor Empresarial do Estado para fins habitacionais bem como os devolutos ou disponíveis incluindo terrenos, cujas condições ou características permitam a afetação àquele uso, diretamente ou mediante processos de reconversão ou de construção;
- No acompanhamento da gestão da Bolsa de Imóveis do Estado, de acordo com o art.º 7.º do Decreto-Lei n.º 82/2020 de 2 de outubro;
- Na sistematização e disponibilização de informação relativa aos programas públicos de apoio ao acesso a uma Habitação no *site* e-Portugal;
- Na participação em Comissões, Planos e Estratégias Nacionais e/ou Setoriais que concorrem para o alcance dos objetivos da política pública de habitação dos quais se destacam: a Comissão Nacional para a Habitação (CNH); Comissão para a Execução do Plano Nacional do Alojamento; a Comissão Nacional dos Direitos Humanos, a Estratégia Nacional Para a Inclusão de Pessoas com Deficiência 2021-2025;; a Estratégia Nacional para a Integração de Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023; o Plano Nacional da Juventude (2022-2025), o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025; o Plano Nacional para a Implementação do Pacto Global das Migrações (PNIPGM - implementação contínua); a Estratégia Nacional para a Integração da Comunidade Cigana 2017-2022; o Grupo Operativo Único – Formação Alargada - Criação de Sistema Único de Acolhimento

de Refugiados e Requerentes de Proteção Internacional 2021- 2025; a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»;

- Na participação na elaboração ou emissão de pareceres relativamente a projetos legislativos e regulamentares, propostos por outros órgãos e serviços da administração pública;
- Na colaboração com os municípios e demais entidades públicas com vista à implementação dos instrumentos de políticas públicas da habitação e da reabilitação urbana.

Compreende também a atividade do Observatório da Habitação Arrendamento e da Reabilitação Urbana (OHARU), o qual desenvolveu as seguintes atividades:

- Estudo e análise prospetiva nos diversos domínios da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana e no acompanhamento da evolução do mercado do arrendamento urbano nacional. Neste domínio foram produzidos dois estudos sobre o acesso a uma habitação digna: "NGPH - Estudo preliminar sobre o acesso a uma habitação condigna" e "Análise das ELH no âmbito do programa 1.º Direito, setembro de 2021" e "NGPH – Estudo intercalar sobre o acesso a uma habitação condigna. Foi ainda elaborado um Projeto de relatório sobre o arrendamento habitacional, em resposta ao previsto na LOE2022, no seu artigo 228.º;
- Elaboração de relatórios nos domínios da reabilitação e conservação do edificado, da dinamização do mercado de arrendamento e dos programas de financiamento à Habitação. Neste domínio foram concluídos dois processos avaliativos dos programas de apoio à habitação sob gestão do IHRU, I. P., Programa de Arrendamento Acessível (agora redenominado Programa de Apoio ao Arrendamento) e Programa Porta 65-Jovem. Destes processos resultaram relatórios finais de avaliação contendo conclusões e recomendações de melhoria da política pública.
- Produção e divulgação de informação estatística relevante, estabelecendo, sempre que necessário, formas de articulação com outras entidades e serviços da administração pública, no sentido de obter os dados que assegurem o reporte e a divulgação de informação pertinente. Neste domínio, foram incluídos tratamentos estatísticos do Programa 1.º Direito nos estudos produzidos e desencadeados processos com vista a protocolar acesso a dados da AT, do INE e do IRN.

E finalmente, compreende também área funcional da Fiscalização do Arrendamento (em atividade no 2º semestre 2022) no âmbito da qual foram analisadas e tratadas todas as denúncias recebidas,

relativas ao arrendamento habitacional bem como foi solicitada informação junto de entidades e serviços da Administração do Estado, e comunicou às entidades competentes para agir, tais como municípios, serviços de saúde pública, Autoridade Tributária e PGR, ou outros, situações potencialmente irregulares ou ilegais, por forma a dar resposta às denúncias ou queixas recebidas.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa realização	Observações
Realização do Inventário dos imóveis previstos no n.º 1 do art.º 3.º DL 82/2020 (partilhado com o DSI)	100%	100%	100%	Inventariados 3283 imóveis do Estado com aptidão habitacional.
Sinalização dos imóveis devolutos com vista à respetiva Integração na Bolsa de Imóveis do Estado	100%	100%	100%	Foram instruídas e apresentadas propostas de integração de imóveis que reuniam as condições previstas no D.L. 82/2020.
Aquisição de direitos sobre imóveis, ao abrigo da RCM n.º 171/2021 e DL n.º 109-C/2021	100%	100%	100%	
Elaboração de relatório de acompanhamento da gestão da Bolsa de imóveis	1	1	100%	Ao longo do ano de 2022 foi efetuada a atualização periódica do Inventário e Bolsa. Decorrente de constrangimentos técnicos relacionados com as Plataformas de gestão patrimonial e financeira, não foi possível transpor esses dados para o Relatório a que alude o art.º 7.º do Decreto-Lei n.º 82/2020 de 2 de outubro.
Projeto de estudo sobre o mercado de arrendamento habitacional (data)	30-nov	30-nov	100%	Dada a demora na obtenção de dados em tempo útil do INE e da AT, o relatório não está ainda produzido, mas o seu projeto foi concluído

4.2. Programas de apoio à habitação

Ao IHRU, I. P., compete gerir programas nos domínios do apoio à habitação, ao arrendamento e à reabilitação urbana. Nessa medida, e atendendo ao consubstanciado na Nova Geração de Políticas de Habitação e ao veiculado no Plano de Recuperação e Resiliência, o presente ciclo de gestão foi marcado pela continuidade da implementação de instrumentos de atuação vocacionados para promoção de soluções habitacionais para as famílias mais carenciadas e sem alternativa

habitacional, pelo apoio à disponibilização de alojamento de caráter urgente, temporário ou de transição, e ainda pelo apoio financeiro ao alargamento ao Parque Público de Habitação a Custos Acessíveis. Complementarmente coube a esta área funcional prosseguir com a implementação de medidas de incentivo à reabilitação urbana.

A gestão de programas e iniciativas de apoio à habitação, ao alojamento urgente e à reabilitação urbana, compreende um vasto conjunto de atividades que contribuem necessariamente para a adesão e operacionalização das medidas e programas no domínio do apoio ao acesso a uma habitação condigna, e implica, entre outras ações, a prestação de apoio técnico à instrução de candidaturas, à análise da conformidade com os pressupostos dos programas/medidas, à apreciação técnica, financeira e legal dos projetos apresentados, ao acompanhamento da sua execução e, bem ainda, de apuramento permanente dos resultados alcançados.

Medidas e projetos desenvolvidos

No que ao ano de 2022 diz respeito, e em virtude da importância das metas do PRR no que respeita ao 1.º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação e à Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário (BNAUT), a atividade de gestão de programas públicos de apoio à habitação e à reabilitação urbana teve um grande aumento de intensidade.

Nesta área funcional destaca-se o desenvolvimento das seguintes iniciativas:

Financiamento PRR | 1.º Direito, BNAUT e Parque Público de Habitação a Custos Acessíveis:

- Continuou a prestar apoio técnico aos Municípios para a elaboração das Estratégias Locais de Habitação, no sentido de maximizar o enquadramento destas Estratégias nos princípios dos Programas;
- Disponibilizou apoio técnico para efeito de instrução das candidaturas na plataforma do programa (P1D) e concedeu apoio financeiro aos municípios para a gestão dessas candidaturas;
- Analisou técnica e financeiramente as candidaturas e elaborou propostas de financiamento com vista à celebração de Acordos de Colaboração e/ou Acordos de Financiamento;
- Concedeu os financiamentos e acompanhou a execução física e financeira dos projetos;
- Elaborou reportes regulares sobre a implementação e execução dos Programas.

No âmbito do **Porta de Entrada – Programa de Apoio ao Alojamento Urgente:**

- Prestou apoio técnico aos municípios para efeitos de instrução das candidaturas ao Programa Porta de Entrada na plataforma do programa;
- Procedeu à apreciação técnica e financeira dos projetos apresentados, incluindo a análise da viabilidade de financiamento das soluções habitacionais propostas;
- Assegurou a concessão do financiamento para as soluções habitacionais abrangidas pelos Protocolos de Cooperação Institucional celebrados no âmbito do Porta de Entrada;
- Elaborou reportes regulares sobre a implementação e execução do Programa.

No âmbito do **Programa Reabilitar para Arrendar:**

- Efetuou a análise técnica e financeira e elaborou propostas de financiamento de acordo com as condições de acesso ao Programa;
- Acompanhou a execução física e financeira dos projetos aprovados.

Indicadores, metas e resultados

Indicador	Meta	Resultado	Taxa Realização	Observações
Estratégias Locais de Habitação consideradas em conformidade pelo IHRU, I. P. (n.º de ELH em conformidade)	80	104	130%	
Prazo para cumprimento da meta 335 do i01 PRR (assinatura de 75 acordos de colaboração ou de financiamento ao abrigo do programa 1.º Direito) (data)	30-set	30-jun	133%	Aumento de adesão dos municípios ao 1.º Direito, potenciado pelas condições do financiamento do PRR.
N.º de Habitações para as quais foram assinados acordos de colaboração ou financiamento ao abrigo do Programa 1.º Direito	9.000	34.009	378%	
Famílias a realojar ao abrigo do Programa Porta de Entrada (n.º de famílias)	2.300	2.309	100%	A meta prevista inicialmente foi largamente ultrapassada. Devido ao n.º de Protocolos de Cooperação Institucional celebrados com vista ao apoio ao alojamento urgente e temporário do fluxo migratório de agregados proveniente da Ucrânia. Meta revista no 3T.
Prazo para o cumprimento da Meta 338 do i01 PRR (contratualização de 1980 fogos) (data)	31-dez	30-jun	150%	A meta de contratualização de 1980 fogos foi atingida e superada em 55 fogos no dia 30/06/2022.

Indicador	Meta	Resultado	Taxa Realização	Observações
Prazo para o cumprimento da meta 341 do i02 do PRR (contratualização de 500 fogos no âmbito da BNAUT) (data)	31-dez	27-out	109%	A meta de contratualização de 500 foi atingida e superada em 5 alojamentos no dia 27/10/2022. Verificou-se a necessidade das entidades beneficiárias do terceiro setor terem que adaptar as suas valências às novas tipologias de alojamento previstas na BNAUT.
Prazo para o cumprimento da meta 370 do i05 do PRR (contratualização de 520 fogos no âmbito do Parque habitacional Público a custos acessíveis) (n.º de dias).	31-dez	0	0%	Fraca adesão dos municípios ao Aviso i05, por força do financiamento por via de empréstimo, tendo estas entidades privilegiado as candidaturas ao 1.º Direito e BNAUT com financiamento não reembolsável para a totalidade da despesa elegível até ao limite do valor de referência.

4.3. Administração do património

Cabe ao IHRU, I. P., enquanto proprietário ou gestor de património de habitação social (o qual inclui frações habitacionais e não habitacionais), e de património habitacional e não habitacional afeto ao segmento do arrendamento acessível, fazer a sua gestão de modo a disponibilizar habitações condignas de acordo com as características, necessidades e rendimentos dos agregados familiares que dele beneficiam ou podem beneficiar.

Medidas e projetos desenvolvidos | património de habitação social

No âmbito da gestão do património de habitação social, o qual se destina a dar resposta a carências habitacionais de agregados familiares com baixos rendimentos e/ou outras situações de vulnerabilidade e emergência social, foram desenvolvidas as seguintes iniciativas:

- Desenvolvimento e conclusão dos procedimentos necessários ao lançamento, em plataforma eletrónica própria, de concursos para atribuição de habitações a famílias carenciadas em regime de arrendamento apoiado;
- Aplicação do regime de arrendamento apoiado quando solicitada pelos arrendatários cujos contratos se encontram em regime de renda social e apoiada;

- No âmbito do Programa da *Habitação ao Habitat*, foram elaboradas as competências e definida a localização de equipas de ação local, tendo sido em seguida feita a sua seleção e contratação, constituída a sua coordenação e desenvolvida.
- Atribuição de habitações a grupos sociais em condição de vulnerabilidade grave e urgente, como são os casos das vítimas de violência doméstica ou de pessoas em situação de sem-abrigo, com enquadramento no Protocolo celebrado com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade do Género (CIG) e com o ISS, I. P., e IGFSS, I. P.;
- Transferência de agregados familiares residentes no património do IHRU, I. P., por forma a adequar a habitação às necessidades identificadas, seja do ponto de vista da tipologia, de situações de mobilidade funcional reduzida ou de trajetórias profissionais, entre outras, como o sentimento de insegurança, problemas de saúde ou situação de isolamento;
- Celebração de acordos de regularização de dívida com arrendatários em situação de incumprimento permitindo que aqueles procedam à sua amortização em prestações e de acordo com as suas possibilidades financeiras;
- Acompanhamento e análise das ocupações ilegais ou indevidas de habitações do parque habitacional do IHRU, I. P., procurando promover as soluções mais adequadas a cada situação que, em casos excecionais, pode corresponder à regularização da mesma;
- Participação na gestão de condomínios, assegurando os encargos e despesas referentes à administração, conservação e fruição das partes comuns dos edifícios, bem como o pagamento de serviços de interesse comum, sem prejuízo da partilha de responsabilidades e encargos, nos termos da lei;
- Criação das condições para que as administrações de condomínio possam promover as obras de reabilitação dos edifícios;
- Promoção da participação organizada dos arrendatários na gestão das partes comuns dos edifícios, através da designação de gestores informais, comissões de lotes ou outras formas de participação;
- Diversificação da oferta de atendimento, promovendo um acesso mais privilegiado e direto entre arrendatários/cidadãos e o IHRU, I. P., através do Portal de Serviços;
- Execução das intervenções de grande reabilitação, incluindo as financiadas no âmbito do Portugal 2020, tanto ao abrigo de Planos de Ação Integrados para as Comunidades Desfavorecidas (PAICD), quanto da Eficiência Energética – Reabilitação de Bairros Sociais (EE), enquanto instrumentos âncora de estratégias de intervenção e de proximidade às populações;

- Reabilitação de fogos devolutos, bem como intervenções de conservação e de manutenção do parque habitacional, por forma a melhorar as condições de habitabilidade.

Medidas e projetos desenvolvidos | património habitacional para arrendamento acessível

Quanto ao património habitacional para arrendamento acessível, que inclui o património adquirido pelo IHRU, I. P., na sequência de empréstimos concedidos pelo Instituto que se encontram em situação de incumprimento, de processos de execução fiscal e de insolvências, bem como o património de que é proprietário ou que está sob a sua gestão (em cumprimento do Decreto-Lei n.º 82/2020, de 2 de outubro), cabe ao IHRU, I. P., qualificar e/ou reabilitar estas frações e colocá-las no mercado de arrendamento a preços acessíveis, por forma a disponibilizar soluções habitacionais adaptadas aos rendimentos das famílias (nomeadamente através da alocação de fogos ao Programa de Arrendamento Acessível) e, simultaneamente, contribuir para a conservação do seu edificado.

No ano de 2022, e no âmbito da gestão do património habitacional para arrendamento foram desenvolvidas as seguintes ações:

- Foram criadas as condições para aumentar a oferta de habitação destinada a arrendamento a preços acessíveis, através da disponibilização de fogos ou mediante a reabilitação de frações habitacionais propriedade ou por este geridas e disponibilizadas no âmbito do Programa de Arrendamento Acessível;
- Foram celebrados acordos de regularização de dívida (em contratos pré-existentes ao PAA);
- Foram concluídos procedimentos de reabilitação e de conservação de frações, por forma a melhorar as condições de habitabilidade das famílias residentes neste património.

Medidas e projetos desenvolvidos | património não habitacional para arrendamento acessível

No ano de 2022, o IHRU, I. P., continuou a assegurar a gestão dos terrenos de que é proprietário no pressuposto da necessidade de criação e/ou alargamento de um parque público habitacional a custos acessíveis, orientado para dar resposta aos agregados familiares com rendimentos intermédios.

No âmbito da gestão deste património e no ano de 2022:

- Deu-se continuidade ao processo de atualização cadastral e registral de todo o património, garantindo a sua adequada manutenção, atualizando as condições da sua utilização por terceiros e procurando ainda novas oportunidades para a sua rentabilização;
- Ocorreram processos de transferência para os municípios das áreas de cedência e de áreas remanescentes de loteamentos promovidos pelo IHRU, I. P., que, na generalidade das situações, são atualmente de domínio público ou utilizadas por equipamentos de uso público.

Indicadores, metas e resultados

Indicador	Meta	Resultado	Taxa Realização	Observações
Elaboração de proposta de competências e de localização das equipas de gestão local (data)	30-jun	26-mai	119%	
Contratação dos prestadores de serviços para a elaboração do Plano de ação e dos acordos de cooperação e contratação da entidade de coordenação e apoio às equipas no âmbito do Programa da Habitação ao Habitat (dias decorridos até outorga dos contratos)	31-mai	26-mai	103%	
Atribuição de fogos através da Plataforma IHRU Arrenda e ao abrigo dos regimes excecionais	130	153	118%	
Acordos de regularização de rendas em dívida em habitação social e rendas acessíveis (n.º)	200	202	101%	
Acompanhamento de agregados (n.º de fichas de acompanhamento técnico)	260	2557	868%	
Constituição de condomínios (n.º de condomínios constituídos)	50	45	90%	
Intervenções de reabilitação de fogos devolutos do parque habitacional do IHRU, I. P., ou sob a sua gestão (n.º de fogos com auto de receção provisória)	200	209	105%	
Consignação de empreitadas para intervenções de grande reabilitação de partes comuns do património edificado do IHRU ou sob sua gestão (n.º de fogos abrangidos pelas empreitadas consignadas)	950	635	67%	2 dos concursos lançados ficaram desertos.

Indicador	Meta	Resultado	Taxa Realização	Observações
N.º de intervenções de conservação e manutenção do parque habitacional arrendado do IHRU, ou sob a sua gestão (N.º de intervenções com auto de receção provisória)	350	390	111%	

4.4. Promoção da habitação a preços acessíveis

Constitui desde 2018, um objetivo central da política pública de habitação, garantir o acesso à habitação a todos os que não têm resposta por via do mercado. Este desígnio da Nova Geração de Políticas de Habitação, reforçado pela Lei de Bases da Habitação, e posteriormente pelo Plano de Recuperação e Resiliência, determina ao IHRU, I. P., o desenvolvimento de operações conducentes ao alargamento da oferta habitacional para arrendamento a preços compatíveis com os rendimentos das famílias.

Neste âmbito, o IHRU, I. P., assume competências enquanto:

- i. Proprietário de património habitacional não afeto à habitação social e que disponibiliza no Programa de Arrendamento Acessível, com vista ao alargamento deste segmento no mercado de arrendamento;
- ii. Proprietário de uma bolsa de terrenos sobre os quais pode conceder direitos de superfície para efeitos de construção de habitação para arrendamento a preços acessíveis;
- iii. Beneficiário intermediário do PRR (investimento 05 da Componente 2), e que se materializa na concessão de financiamento aos municípios para o desenvolvimento de programas municipais de promoção de rendas acessíveis;
- iv. Beneficiário direto do PRR, no âmbito do qual o IHRU, I. P. desenvolve operações de aquisição, loteamento, urbanização e gestão de terrenos, promoção de construção e reabilitação, ou reconversão de imóveis destinadas a habitação de interesse social ou para instalação de equipamentos complementares de utilização coletiva.

Neste domínio, a atuação em 2022 desenvolveu-se por via da:

- Promoção própria de habitação, mediante a construção de empreendimentos em terrenos de que é proprietário, destinados na sua totalidade ao Arrendamento Acessível;

- Reabilitação dos imóveis do Decreto-Lei n.º 82/2020, de 2 de outubro, do Decreto Lei n.º 94/2019, de 16 de julho e ainda na Lei da Infraestruturas Militares (Lei Orgânica n.º 3/2019, de 3 de setembro) e a sua afetação à Bolsa Imóveis Públicos para Arrendamento a preços acessíveis;
- Aquisição de imóveis ao abrigo do Decreto-Lei n.º 82/2020, de 2 de outubro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 109-C/2021, de 9 de dezembro, para afetação à Bolsa de Imóveis Públicos para Arrendamento a preços acessíveis;
- Promoção de parcerias público-comunitárias, operacionalizadas mediante constituição de consórcios com entidades do terceiro setor, como sejam as cooperativas, associações de moradores ou outras entidades sem fins lucrativos.

Medidas e projetos desenvolvidos

No ano de 2022, executaram-se as seguintes medidas e projetos:

- Foram lançados 23 concursos para elaboração dos projetos de vários edifícios de habitação nos concelhos de Almada, Setúbal, Maia, Aveiro, Paços de Ferreira e Lousada, o que perfaz um total de 2.478 habitações destinadas na sua totalidade ao arrendamento acessível;
- Foi lançada a “Primeira Pedra” do projeto habitacional PIA.O3 Rua de Alcaniça do Plano Integrado de Almada, primeiro projeto de promoção direta do IHRU, I. P., o qual prevê a construção de 208 habitações num investimento total superior a 31M€;
- Foram lançadas consultas ao mercado para aquisição de prédios e frações habitacionais a adquirir em diversos concelhos do país, com vista a alargar oferta habitacional pública a custos acessíveis e garantir o acesso à habitação às famílias que não têm resposta por via do mercado.

Indicadores, metas e resultados

Indicador	Meta	Resultado	Taxa Realização	Observações
Abertura de procedimentos para a contratação de equipas projetistas para elaboração de projetos de construção ou de reabilitação de edifícios, tendo em vista a disponibilização de habitações para arrendamento acessível, em cumprimento das metas PRR	19	23	105%	

Indicador	Meta	Resultado	Taxa Realização	Observações
Aquisição de direitos sobre imóveis, ao abrigo da RCM n.º 171/2021 e DL n.º 109-C/2021	100%	100%	100%	

4.5. Incentivos ao Arrendamento

Em 2022, no âmbito dos incentivos ao arrendamento, o IHRU, I. P. teve por atribuições, entre outras, a gestão do Programa de Arrendamento Acessível (cuja designação foi alterada para Programa de Apoio ao Arrendamento pelo Decreto-Lei n.º 90-C/2022, de 30 de dezembro e o Programa Porta 65-Jovem). A gestão do Programa de Arrendamento Acessível visa facilitar o acesso a soluções habitacionais às famílias cujo rendimento não permite o acesso ao mercado livre de arrendamento habitacional, ao promover a prática de valores de renda mais baixa, em contrapartida à concessão de benefícios fiscais aos proprietários. O programa acolheu novos contratos de arrendamento que se enquadrassem nos requisitos estabelecidos, nomeadamente no que concerne à definição do valor máximo de renda atribuível a determinada fração habitacional, bem como o valor máximo de renda passível de suportar por cada agregado familiar candidato.

O Programa Porta 65 – Jovem, é um programa de incentivo ao arrendamento destinado a uma faixa etária jovem criado em 2007, através do Decreto-Lei n.º 308/2007, de 3 de setembro, que procura facilitar a autonomização de jovens através da atribuição de uma subvenção mensal, consoante o valor da renda, respeitando valores máximos de renda definidos para as diversas regiões do país, de acordo com a tipologia da habitação.

Medidas e projetos desenvolvidos | Programa de Arrendamento Acessível

No ano de 2022, foram desenvolvidas as seguintes iniciativas:

- Divulgação do Programa do Arrendamento Acessível, com vista a potenciar a oferta de habitações a custos acessíveis;
- Realização de concursos por sorteio para atribuição de fogos para arrendamento acessível;
- Análise dos contratos e prestação esclarecimentos aos potenciais arrendatários e senhorios do Programa para efeitos de enquadramento no Programa do Arrendamento Acessível;
- Prestação de apoio técnico à utilização da plataforma do Arrendamento Acessível;

- Afetação de habitações propriedade do IHRU, I. P., ao Programa de Arrendamento Acessível, contribuindo, desse modo, para alargar a oferta de habitações a agregados habitacionais cujo rendimento não lhes permite aceder ao mercado;

Medidas e projetos desenvolvidos | Programa Porta 65 Jovem

O Programa Porta 65-Jovem, continuou a afirmar-se como instrumento privilegiado de promoção do arrendamento para a faixa etária mais jovem da população, no quadro de uma abrangência alargada a pessoas até aos 35 anos de idade, e de um período de subvenção máximo de 60 meses, de acordo com o estabelecido na Portaria nº 4/2018, de 4 de janeiro.

No ciclo de gestão 2022, foram desenvolvidas as seguintes ações:

- Prestação de apoio aos jovens para apresentação de candidaturas;
- Desenvolvimento do processo de análise, verificação e hierarquização das candidaturas;
- Realização de ações de fiscalização contínua sobre as candidaturas objeto de subvenção, para confirmação dos requisitos exigidos de modo a que todas as candidaturas sejam fiscalizadas pelo menos uma vez.

Indicadores, metas e resultados

Indicador	Meta	Resultado	Taxa Realização	Observações
Porta 65-jovem - Jovens a beneficiar do Incentivo (n.º de jovens)	19.500	25.704	132%	
Porta 65-jovem - Candidaturas aprovadas (n.º de candidaturas)	19.000	24.256	128%	
Programa de Arrendamento Acessível – contratos enquadrados (n.º de contratos)	500	425	85%	

5. Áreas de Atividade Complementares e de Suporte

5.1. Auditoria Interna

Esta área de atividade procede à análise e avaliação dos processos críticos do IHRU, I. P. (de gestão, de negócio e de suporte) e elabora propostas de atuação que contribuem para o incremento do rigor, da eficiência e da eficácia da gestão. Neste domínio identifica os riscos, avalia e analisa as suas origens e apresenta propostas de atuação para os mitigar. Esta área funcional é ainda responsável

pela definição do sistema de gestão e controlo interno bem como pelo acompanhamento da sua implementação. Complementarmente implementa o Programa Anual de Auditorias Internas.

A sua ação conduziu a diversas melhorias, nomeadamente na definição e implementação da estrutura documental do sistema de controlo interno do IHRU, I. P. e no mapeamento de processos e detalhar de atividades e pontos de controlo. A descrição levada a cabo de procedimentos e processos permitiu promover uma maior clareza sobre o estado atual dos processos críticos e relevantes no Instituto e contribuir para uma maior consistência na forma como as atividades são executadas.

Medidas e projetos desenvolvidos

No ano de 2022, o primeiro ano da sua existência enquanto área autónoma, foi possível:

- Desenvolver e concluir a elaboração da estrutura documental do sistema de controlo interno do IHRU, I. P. Como resultado concluíram-se e foram implementados os seguintes instrumentos:
 - Manual do Procedimento de Tratamento de Denúncias (Instrumento de Mitigação do Risco de Fraude);
 - Manual de Gestão do Risco (Autoavaliação do Risco);
 - Norma Interna PRR n.º 1/2022 - Guia de organização de informação PRR (IHRU - Beneficiário Intermediário). 2.ª versão;
 - Instrução Técnica PRR n.º 1/2022 - Guia para a Contratação Pública;
 - Manual do sistema de gestão e controlo das medidas do PRR;
 - Manual de Auditoria Interna;
 - Norma Interna PRR n.º 2/2022 - Guia de organização da informação PRR Investimento C02.i05 IHRU – Beneficiário Direto. 2.ª versão.
- Avaliar os riscos do Sistema de Controlo Interno do IHRU, I. P. através da programação, planeamento, execução e reporte de auditorias internas.

A auditoria IHRU/01/2022 (Análise das candidaturas - DPAH) e a auditoria IHRU/02/2022 (Contratualização dos Investimentos Aprovados - DCGC) tiveram o seu projeto de relatório concluído em 2022. Das 4 ações de auditorias previstas para 2022, duas foram canceladas (IHRU/03/2022 e IHRU/03/2022), tendo o Programa anual sido então revisto. A revisão deveu-se a resposta a fatores externos (anuência ao pedido de adiamento do início dos trabalhos solicitado pelas UO auditadas) e a fatores internos (absorção de recursos nos trabalhos de revisão de manuais

de procedimentos; preparação das peças do procedimento de contratação pública de serviços externos das verificações no local no âmbito do PRR).

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Observações
% de conclusão da estrutura documental do sistema de controlo interno do IHRU.	85%	100%	118%	Todos os documentos estruturantes previstos para o sistema de controlo interno do IHRU, I.P., no âmbito do PRR, foram concluídos.
% de execução do programa anual de auditorias	85%	100%	118%	Após a revisão do Plano de auditorias foi possível concluí-lo na íntegra.

5.2. Planeamento, Estudos, Assessoria e Comunicação

Esta área de suporte assegura as funções no domínio da comunicação, assessoria e planeamento estratégico do IHRU, I. P.. De entre as suas competências destacam-se as que se referem à coordenação e elaboração de diversos instrumentos de gestão, ao acompanhamento dos diferentes planos e estratégias onde o Instituto participa, a gestão dos conteúdos do Portal da Habitação, a disponibilização de informação pública, bem como a comunicação e divulgação das ações por si promovidas ou em que participa.

No âmbito dos compromissos assumidos relativos à gestão, execução e monitorização de três dos investimentos da Componente da Habitação (C02) do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), é da responsabilidade desta área funcional assegurar a atividade de reporte, colaborando com as demais Unidades Orgânicas no sentido de reunir a informação necessária à elaboração de Relatórios de Progresso e de Pós-Contratação e proceder à sua submissão regular no SI-PRR.

Atendendo às medidas e projetos identificados no Plano de Atividades relativos ao ciclo de gestão 2022, verifica-se que quase todos foram concretizados, não obstante o acréscimo das atribuições e competências resultantes da execução do Plano de Recuperação e Resiliência.

Cabe destacar no âmbito organizacional durante este ano a criação e funcionamento do Grupo de Coordenação Interna do PRR que proporcionou uma estrutura interna integradora de todas as áreas funcionais do Instituto e maximizou a sua articulação no sentido de proporcionar um conhecimento alargado e transversal das várias componentes e processos associados aos três investimentos do PRR.

Medidas e projetos desenvolvidos

No ano de 2022 foram desenvolvidas as seguintes iniciativas, tendo destaque as relativas ao acompanhamento da execução do PRR:

- Assegurou a atividade de reporte da execução da Componente 2 – Habitação à Estrutura de Missão Recuperar Portugal (EMRP), designadamente, através da elaboração e submissão obrigatória e de carácter regular dos Relatórios de Progresso e de Pós contratação;
- Desenhou um sistema de monitorização que permitiu de uma forma contínua acompanhar a execução dos investimentos previstos no PRR, identificando quaisquer aspetos que obstaculizassem o alcance das metas e resultados contratualizados e nos prazos fixados;
- Elaborou o Plano de Comunicação e Divulgação, tendo por referência a Orientação Técnica, n.º 5/2021 (OT5 do PRR), o qual define as regras e procedimentos a adotar nesse âmbito;
- Implementou a OT5 – PRR no Portal da Habitação, que implicou o levantamento, produção e atualização de conteúdos para disponibilização numa página eletrónica dedicada especificamente ao PRR (<https://www.portaldahabitacao.pt/web/guest/prr>)

Paralelamente decorreram ainda várias outras atividades:

- Foram elaborados os instrumentos de gestão de carácter avaliativo relativos ao ano de 2021, realizada a monitorização dos instrumentos de carácter previsional relativos ao ciclo de gestão de 2022 e elaborados também os relativos ao ciclo de gestão de 2023;
- Foram assegurados os reportes à Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros e à Tutela Setorial bem como foi disponibilizada informação para efeitos de audições parlamentares e comissões especializadas;
- Deu-se cumprimento à gestão e atualização dos conteúdos do Portal da Habitação e das páginas *sub-site* do IHRU, I. P., bem como elaborados os contributos para organismos internacionais em matéria de habitação no âmbito das Entidades, Tratados e Convenções aos quais o Estado Português está vinculado;
- No domínio de atuação da cooperação institucional, o ano de 2022 foi particularmente intenso, tendo o IHRU, I. P. sido chamado a participar no planeamento e execução de diferentes estratégias e planos nacionais, que conciliam a intervenção de diferentes áreas governativas com vista à melhoria das condições de vida de pessoas ou grupos particularmente vulneráveis, como sejam, os sem-abrigo, as vítimas de violência doméstica, os refugiados e requerentes de proteção internacional, entre outras.
- Assegurou-se a produção e atualização dos conteúdos disponibilizados no Portal da Habitação com particular intensidade, dada a necessidade premente de aí fazer refletir, e

em tempo útil, um conjunto de informações muito significativas para a concretização da política da habitação, designadamente, as respeitantes aos sorteios de habitação por recurso à Plataforma IHRU Arrenda;

- Foi assegurado o funcionamento do serviço de atendimento do IHRU, I. P. ao cidadão (presencial e eletrónico), o qual procurou informar convenientemente todos aqueles que o procuram, direta ou indiretamente, nas temáticas da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana.
- Por fim, importa ainda destacar que no último semestre foi possível garantir o lançamento de um inquérito para aferir o grau de satisfação dos cidadãos com o atendimento presencial do IHRU, I. P..

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de realização	Observações
Elaboração e submissão dos relatórios de caráter obrigatório (RMM e RPC) à Estrutura de Missão Recuperar Portugal (EMRP) (n.º de relatórios)	8	14	175%	Foram submetidos 10 relatórios de pós contratação e 4 relatórios de marcos e metas.
Plano de comunicação e divulgação – OT5 PRR (data)	28-fev	24-mar	59%	
Lançamento de um inquérito para aferir o grau de satisfação com o atendimento presencial do IHRU, I. P (data)	30-nov	29-nov	100%	
Edição do Prémio NTP (data de conclusão)	30-out	0	0%	Por supervenientes a conclusão desta edição do prémio sofreu um ligeiro atraso tendo ocorrido a 30 de Janeiro de 2023
Apresentação de 1 <i>dashboard</i> de acompanhamento dos investimentos contratualizados no âmbito do PRR (data)	31-jul	21-jul	105%	Dado o grau de importância da monitorização e acompanhamento dos investimentos no âmbito do PRR, foi antecipada a conclusão do Painel.

5.3. Gestão Financeira

Cabe à área de gestão financeira efetuar o planeamento e o controlo de gestão da atividade financeira desenvolvida pelo IHRU, I. P., por forma a assegurar os meios financeiros necessários à sua atividade, gerindo processos de contratação de novos empréstimos ou de desembolso de financiamentos em curso. Nesta área funcional procede-se à monitorização de operações passivas,

à análise do risco de novos empréstimos a conceder, através da emissão de pareceres relativos a propostas de investimento a financiar ao abrigo das linhas de crédito disponibilizadas. Procede-se ainda ao reporte interno e externo, no qual se destaca a elaboração do orçamento, sua execução e acompanhamento periódico, bem como o reporte à EMRP da execução financeira do PRR.

Finalmente, procede-se nesta área de atividade ao registo contabilístico de todas as operações com impacto económico/financeiro de acordo com os princípios e normas contabilísticas em vigor, assegurando a prestação anual de contas, o controlo e análise de todos os fluxos financeiros de entrada e saída, bem como o reporte interno e externo da informação contabilística e financeira.

Medidas e projetos desenvolvidos

No ano de 2022 destacam-se as seguintes concretizações:

- A implementação de novo procedimento relativo à verificação de pagamentos de comparticipação do Plano de Recuperação e Resiliência;
- A recuperação do crédito concedido ao abrigo do Programa SOLARH (70.197€), cuja dificuldade tem aumentado em função aproximação do prazo final para reembolso;
- Uma redução do tempo entre receção e pagamento de propostas de utilização de fundos (PUF);
- O reporte regular da execução financeira dos investimentos à EMRP, a requisição de verbas - a preparação do pedido de desembolso de fundos PRR e de reembolso de IVA, para posterior submissão no Sistema de Informação do PRR (SIPRR).

Adicionalmente procedeu-se, como habitualmente, à elaboração mensal de relatórios de monitorização da execução orçamental de receitas e despesas do instituto, incluindo a requisição de fundos, e o registo de compromissos plurianuais em aplicações externas próprias. E ainda a elaboração do mapa mensal de tesouraria, com foco na segregação de verbas entre receitas próprias/empréstimos externos/orçamento de estado e Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Observações
Recuperação de crédito do Programa SOLARH (euros)	50.000	70.197	140%	
Implementação de procedimento relativo à verificação de pagamentos de comparticipação PRR (data)	30-abr	29-mar	126%	Dado o grau de importância da verificação de pagamentos no âmbito do PRR, foi feito um esforço adicional por superar a meta.

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Observações
Pagamento de Propostas de Utilização de Fundos (n.º de dias após receção)	Até 3 dias úteis	1 dia útil	100%	-

5.4. Consultoria Jurídica e Contencioso

Enquanto área de suporte, a área jurídica presta apoio ao Conselho Diretivo e às unidades orgânicas, em matéria de contratação, garantias e consultadoria, e ainda de contencioso, nomeadamente, através da emissão de pareceres jurídicos, da preparação e celebração de protocolos, acordos, contratos e respetivas garantias, em que o IHRU, I. P., é parte, bem como da interposição e acompanhamento de processos judiciais e equiparados.

É de salientar que no ciclo de gestão de 2022, a área jurídica e de contencioso do Instituto continuou a conciliar as suas atribuições correntes, com as novas exigências decorrentes da execução do PRR.

Medidas e projetos desenvolvidos

Houve um esforço empenhado no sentido de assegurar, em tempo útil e de forma cabal e acessível a todos, os esclarecimentos e entendimentos solicitados, em especial no quadro da execução dos investimentos PRR. Ao nível da implementação dos referidos investimentos, destacam-se:

- a instrução e celebração dos acordos de colaboração, acordos de financiamento e contratos de participação tanto os destinados ao apoio técnico, como os destinados à implementação das soluções habitacionais,
- a elaboração de protocolos no âmbito dos vários regimes legais de gestão e apoio à habitação.

Coube ainda dar resposta a solicitações de apoio por parte da Tutela setorial, em especial no domínio da análise de vários projetos legislativos do Governo e da Assembleia da República.

Ao nível do Contencioso cumpre também referir o esforço despendido:

- na interposição e acompanhamento de um elevado número de processos judiciais e administrativos;
- na uniformização de procedimentos internos;
- e na análise de processos que aguardavam impulso,

matérias em que claramente se superou a meta fixada.

Acresce referir que houve participação em diversas equipas de trabalho, internas e externas, de que são exemplo, ao nível externo, as comissões de análise constituídas no âmbito da transferência de

competências para os órgãos municipais no domínio da habitação nos termos do Decreto-Lei n.º 105/2018, de 29 de novembro.

Tendo em conta os resultados alcançados, verifica-se que as metas foram totalmente atingidas, até com margens de superação, o que denota o esforço, empenho e dedicação dos recursos humanos afetos a esta área, mormente porque o seu mapa de pessoal continua aquém das necessidades considerando o acréscimo de atribuições a responsabilidades cometidas ao IHRU, I. P. neste domínio.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de realização	Observações
Acordos e contratos de financiamento elaborados ao abrigo dos programas 1.º Dto. e BNAUT em 8 dias úteis*(%)	70%	100%	143%	
Contratos de financiamento elaborados ao abrigo dos programas RpA HA e Porta de Entrada em 10 dias úteis* (%)	70%	100%	143%	
Uniformização de 80% dos procedimentos e processos (data) 31-dec	80%	80%	100%	
Criação de minutas tipificadas de peças processuais, informações, ofícios e outros elementos documentais relevantes (n.º)	20	45	225%	
Identificação de processos sem tramitação recente e subsequente impulso processual (n.º)	25	104	416%	

5.5. Sistemas de Informação

Esta área funcional atua no desenvolvimento de sistemas de informação, desde a fase de conceção e desenvolvimento das soluções até à sua exploração, mediante:

- Gestão de infraestruturas tecnológicas;
- Desenvolvimento e gestão aplicacional.

Medidas e projetos desenvolvidos

O ano de 2022 teve como principal desafio a implementação e gestão do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), também nesta área.

O Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) prevê investimentos significativos em tecnologia e sistemas de informação. Para garantir o sucesso do programa foram desenvolvidas uma série de medidas que responderam a diferentes desafios e dimensões do plano:

- Conformidade com as normas e regulamentos: garantindo que os sistemas de informação desenvolvidos para o PRR estão em conformidade com as normas e regulamentos em vigor;
- Integração de sistemas existentes: teve que garantir-se que os novos sistemas de informação desenvolvidos para o PRR se integravam perfeitamente com os sistemas existentes.
- As integrações revelaram-se complexas uma vez que alguns sistemas foram desenvolvidos em diferentes plataformas e tecnologias já datadas. Os mecanismos de reporte exigidos no sentido da monitorização e acompanhamento destes investimentos assentam em procedimentos e alterações que foram e serão efetuadas por esta área em conjunto com as outras áreas do Instituto.
- Proteção de dados: O PRR envolve a recolha e tratamento de dados pessoais sensíveis. A área de Sistemas de informação procurou garantir que todos os dados recolhidos e tratados estão em conformidade com a legislação em vigor e com as melhores práticas de proteção de dados.
- Capacidade de gestão de projetos: considerando a falta de recursos desta área, foi fundamental assegurar que todos os projetos são geridos de forma eficiente e que são implementados dentro dos prazos estabelecidos.
- Capacidade de inovação: O PRR envolve investimentos em tecnologia de ponta e a área dos Sistemas de Informação, durante o ano de 2022 procurou manter-se atualizada com as últimas tendências e tecnologias emergentes.

Pese embora não tenha sido possível concluir todas as iniciativas planeadas inicialmente, para além das referidas acima esta área implementou um conjunto de iniciativas de Capacitação, Apoio e Acompanhamento das várias unidades orgânicas do Instituto, bem como o desenvolvimento adaptativo de aplicações nucleares, destacando-se:

- A formação em eDoc à quarta e em SIGA;
- A gestão de proximidade com as várias unidades orgânicas;

- O desenvolvimento de novas funcionalidades SIGA e Melhoria de processos transversais com vista à otimização de recursos.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Observações
Disponibilidade dos Portais públicos do IHRU (%)	80%	100%	125%	A percentagem de disponibilidade dos portais foi superior ao previsto.
Plataforma GAPO Gestão Atendimento Presencial Online (n.º de dias após reunião kickoff)	60	0	0%	Considerando a priorização dada à gestão dos investimentos PRR, este projeto/indicador foi reajustado para outro horizonte temporal.
Apresentação de 1 dashboard de acompanhamento dos investimentos contratualizados no âmbito do PRR (data)	31-jul	21-jul	105%	Dado o grau de importância da monitorização e acompanhamento dos investimentos no âmbito do PRR foi antecipada a conclusão do Painel.
Fase II do projeto da Gestão Documental (data)	30-set	0	0%	Projeto em execução, não foi concluído por alteração da prioridade do mesmo.

5.6. Gestão de Recursos Humanos, Administração e Contratação Pública

Esta área de suporte compreende duas subáreas de atuação: a gestão de recursos humanos e a administração e contratação pública.

No que respeita à gestão de recursos humanos são desenvolvidas as ações necessárias à organização e instrução dos processos, em todos os subsistemas, designadamente, o planeamento e gestão do mapa de pessoal, recrutamento e seleção (incluindo mobilidade), gestão da formação e desenvolvimento de competências, processamento salarial e de benefícios, e cessação da relação jurídica.

Relativamente à área de contratação pública, compete-lhe a instrução dos procedimentos de contratação, no quadro legal vigente, para satisfação das necessidades transversais do Instituto.

Ainda no que respeita à área administrativa compete-lhe a gestão de existências, economato, aprovisionamento e imobilizado, a assistência técnica a equipamentos, a gestão e acompanhamento dos contratos de bens e serviços correntes do Instituto, o registo e distribuição do expediente, a gestão do parque de viaturas e a gestão de deslocações, visando a satisfação das necessidades do

Instituto assim como o apoio logístico à Estrutura de Gestão do IFRRU 2020, conforme previsto na Resolução de Conselho de Ministros n.º 52-A/2015, de 23 de julho.

Medidas e projetos desenvolvidos

Relativamente à gestão de recursos humanos foi possível obter resultados positivos em duas áreas críticas: a do Recrutamento e a da Formação Profissional.

No que concerne ao Recrutamento, este foi desenvolvido nas várias modalidades planeadas. Foram recrutados 117 novos trabalhadores para o mapa de pessoal do Instituto-

No que concerne à Formação, num total de 267 trabalhadores (efetivos a 31 de dezembro de 2022), 172 participaram em pelo menos 1 ação de formação profissional, resultado que superou a meta inicialmente estabelecida.

Numa outra vertente, num âmbito mais processual, destaca-se a concretização da Revisão do regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho. O regulamento foi adaptado às alterações verificadas no Código de Trabalho referentes à prestação de trabalho no regime de teletrabalho e possibilitando que os trabalhadores e as trabalhadoras possam gerir o horário de trabalho, garantindo a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Para além disto foram encetadas uma série de outras atividades tais como:

- Dar seguimento às responsabilidades correntes, tal como o processamento salarial, a gestão de tempos de trabalho e não trabalho, a gestão de carreiras e formação profissional, a gestão do contrato de saúde e segurança no trabalho, promovendo as consultas previstas e o apoio da relação com a ADSE, entre outras atividades;
- Prestar todo o acompanhamento aos processos de aposentação.

No que concerne à área da contratação pública, no ano de 2022 destacam-se como resultados obtidos a:

- Reorganização interna para resposta ao aumento significativo das necessidades de contratação e aumento da complexidade dos procedimentos;
- Definição de modelos de facilitação à adoção crescente de procedimentos concorrenciais;
- Criação de dashboard relativo à atividade desta subárea.

Nesta mesma subárea foi ainda possível dar continuidade à gestão dos contratos transversais, bem como à gestão dos procedimentos de contratação pública do Instituto.

No respeitante a necessidades transversais, destaca-se a:

- Instalação e atribuição de meios aos novos trabalhadores integrados no decurso dos processos de recrutamento;
- Reforço logístico face ao aumento de necessidades de deslocação;
- Gestão de contratos transversais e modificações contingentes em contexto de inflação crescente e de dificuldade de resposta externa.

Para além disto foi, numa lógica de continuidade garantida a gestão e manutenção dos bens do imobilizado, a gestão da frota de viaturas, as deslocações do pessoal, a gestão do economato e aprovisionamento, bem como a gestão do arquivo e a atividade de expediente (entradas e saídas).

Os resultados evidenciam o aumento da capacidade de resposta e o reforço da capacitação interna para a tramitação de procedimentos de maior complexidade. Foi possível responder ao aumento das exigências resultantes do reforço de recursos humanos e ao aumento das exigências de deslocação verificados.

Face aos objetivos traçados para 2022 os resultados nesta área foram muito satisfatórios, tendo sido possível superar as metas em todos os indicadores definidos.

Indicadores, metas e resultados

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Observações
Trabalhadores recrutados/consolidados (n.º de trabalhadores)	45	117	260%	Houve um grande reforço de admissões no âmbito do PRR
Prazo para finalização dos procedimentos concursais para recrutamento dos 85 postos de trabalho no âmbito do PRR (n.º de dias corridos após abertura dos procedimentos na BEP)	120 - 140	82	132%	Dado o grau de importância dos investimentos no âmbito do PRR, foi dada prioridade à finalização dos procedimentos concursais.
Participação dos trabalhadores e das trabalhadoras em ações de formação/ autoformação (%)	30-40%	64%	145%	Foi possível superar a meta significativamente.
Revisão do regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho, com intuito de possibilitar que os (as) trabalhadores(as) possam gerir o horário de trabalho, garantindo a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (data)	31-dez	29-nov	108%	

Indicadores	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Observações
Propostas de contratação elaboradas de procedimentos concorrenciais (n.º de lotes/contratos)	100	218	218%	Necessidades muito acrescidas de contratação pública essencialmente decorrentes do desenvolvimento no investimento PRR-RE-C02-i05
Valor dos contratos adjudicados (M€)	10	42,07	421%	
Valor dos contratos adjudicados por procedimentos concorrenciais (M€)	7	34,11	487%	
Número de contratos transversais geridos	12	14	117%	
Valor executado nos contratos transversais (€)	400.000	675.837	169%	Valor pago pelos contratos acima indicados que reflete o aumento de necessidades decorrentes do reforço de RH.

6. Súmula do Balanço Social

Com base no instrumento de gestão Balanço Social, apresenta-se uma breve caracterização dos 267 efetivos em exercício de funções no IHRU, I. P. a 31 de dezembro de 2022, permitindo ter uma visão integrada da dos recursos humanos que compõem o Instituto.

No que concerne ao ciclo de gestão de 2022, destacam-se as principais conclusões:

- A 31-12-2022 existiam 267 trabalhadores/as, dos quais 114 do sexo masculino e 153 do sexo feminino, revelando uma taxa de feminização na ordem dos 57%, ligeiramente inferior à do ano transato (58%). Importa referir que não estão contabilizados os/as trabalhadores/as que se encontram ausentes por doença há mais de 6 meses (4);
- Em 2022 registaram-se 117 admissões (mobilidade, comissão de serviço, procedimentos concursais, entre outras), das quais 95 no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência e 45 saídas de trabalhadores/as (comissão de serviço, reforma/aposentação, mobilidade, conclusão sem sucesso do período experimental, morte e outros motivos), das quais 14 por denúncia do contrato por iniciativa do/a trabalhador/a;
- No ano 2022, não foi possível o preenchimento de 144 postos de trabalho, 97 dos quais por não abertura de procedimento concursal, sendo que os outros 47 estão pendentes da conclusão dos respetivos procedimentos concursais. Comparativamente ao ano anterior, verificou-se um aumento de 52 postos de trabalho não ocupados, decorrente da alteração

do mapa de pessoal que visou acomodar o contingente de trabalhadores a recrutar no âmbito do PRR;

- No que à concerne à média etária, a mesma encontra-se nos 49,86 anos, com desvio padrão de 9,80;
- A proporção de trabalhadores com idade superior a 55 anos, é de 32%, inferior ao ano anterior, o que aponta para um rejuvenescimento da força de trabalho do IHRU, I.P.;
- Ao nível contratual predomina o vínculo de “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado” que abrange 60,67% dos trabalhadores/as. Porém, verificou-se um decréscimo comparativamente ao ano de 2021 (83,58%), derivado ao número elevado de contratos celebrados a termo resolutivo incerto em 2022, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência;
- O IHRU, I. P. dispõe de um elevado nível de tecnicidade nos seus recursos humanos, correspondente a 81,27% 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;
- Foram apuradas 4378:23 horas de trabalho suplementar (mais 2383:49h do que no ano transato).
- Do ponto de vista da assiduidade, contabilizaram-se 5.577,5 dias de ausências, em parte resultantes de doenças prolongadas, sendo que a taxa de absentismo (10,98%) foi superior à registada em 2021 (7,48%);
- Foram registadas mudanças de situação profissional em 34 trabalhadores/as, 13 por consolidação da mobilidade e 21 por beneficiarem de alterações de posicionamento remuneratório por opção gestonária.

Por fim, não se verificou, em 2022 a instauração de qualquer processo disciplinar.

7. Segurança, higiene e saúde no trabalho

A organização e implementação de serviços de segurança e saúde no trabalho (SST) é uma obrigação legal, regulamentada pela Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual. A Lei determina que os empregadores têm o dever de garantir a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, prevenindo riscos e doenças profissionais, através da adoção de medidas adequadas que decorrem da aplicação das prescrições legais e convencionais em vigor, estando obrigados a

fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e de doença.

Durante o ano de 2022 ocorreram 6 acidentes de trabalho, dos quais resultaram 151 dias de ausência ao trabalho. Comparativamente a 2021, ocorreu assim um aumento de 0,20%, representado através de uma taxa de incidência de acidentes em serviço de 2,25%.

No período em análise, não houve registo de casos declarados de doenças profissionais, no entanto, foram declarados 3 casos de incapacidade temporária absoluta 1 caso de incapacidade temporária parcial.

De salientar, ainda, que as faltas por doença foram o principal motivo de absentismo, contabilizando-se um total de 3.288 dias.

8. Execução da formação

A formação profissional no IHRU, I. P., em 2022, teve por base as necessidades identificadas por cada trabalhador/a e respetivos superiores hierárquicos, bem como as que resultaram da introdução da nova plataforma de assiduidade – Portal do Colaborador. Seis trabalhadores recrutados no âmbito do processo de recrutamento centralizado, em 2021, concluíram em 2022, o programa de capacitação avançada para trabalhadores em funções públicas (CAT). Foi realizado um total de 54 ações de formação externas e 488 internas, resultando numa taxa de participação de 64%, dado que dos 267 trabalhadores/as, 172 participaram em pelo menos uma ação de formação.

Assim, e no que concerne ao ciclo de gestão de 2022, destacam-se as principais conclusões:

- Em 2022 atingiu-se um valor de 2.679h, distribuídas por 542 ações de formação, que abrangeram 172 trabalhadores/as – uma média de 3,15 ações por trabalhador/a;
- Dos 172 trabalhadores/as que participaram nas ações de formação, verifica-se que 101 são do sexo feminino (58%) e 71 são sexo masculino (41%);
- Verifica-se um aumento no número de ações de formação realizadas comparativamente ao ano transato, mais 267, em parte explicado pela admissão de novos trabalhadores (117 entradas);

- Embora não tendo sido definido um plano de formação, estavam orçamentados 124.985,00€, distribuídos pelos classificadores *Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)* – 4.316,00€; *Outras Áreas Temáticas* – 60.669,00€ e no âmbito do *Plano de Recuperação e Resiliência* – 60.000€, dos quais foram executados apenas 21.931,78€. Verifica-se de facto uma diminuição do valor das despesas relativas à formação, por ventura do número de ações realizadas serem de carácter interno e por consequente terem custo zero.
- Para além da formação dedicada à capacitação avançada para trabalhadores em funções públicas – CAT Inicial (877 horas/5 participações), foram frequentadas ações de formação no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (38 horas/38 participações), competências digitais (950 horas/326 participações), comportamento organizacional (25 horas/1 participação), executive master na área de controlo de gestão e performance (128 horas/1 participação) e, finalmente, ações de formação no âmbito da atividade do instituto (661 horas/171 participações).

9. Proposta de Menção de Desempenho

Conforme plasmado no n.º 3 do artigo 18º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, compete ao Dirigente Máximo propor, como resultado da autoavaliação, a menção respeitante a avaliação final do Serviço.

O ciclo de gestão de 2022, foi um muito exigente para o IHRU, I. P., com a responsabilidade de continuar a implementar os vários instrumentos de atuação da NGPH, operacionalizar o Decreto-Lei n.º 82/2020 de 2 de outubro, dar cumprimento ao estabelecido da Lei de Bases da Habitação, a par da implementação dos 3 investimentos da componente 2 – Habitação do Plano de Recuperação e Resiliência.

O resultado do desempenho do IHRU, I. P., em 2022 foi de **97%** tendo sido superada a execução global no parâmetro Qualidade.

A nível operacional, foram atingidos ou superados 5 dos 6 Objetivos Operacionais, definidos para o ciclo de gestão, inclusive os três mais relevantes (Obj 1, Obj 10 e Obj 11).

Assim, de acordo com o conteúdo exposto, em função do plasmado ao longo do presente relatório, e como estipulado na alínea a) do n.º 1 do artigo referido anteriormente, verifica-se, assim, que a avaliação final do desempenho do IHRU, I. P., em sede de autoavaliação no âmbito do subsistema de avaliação SIADAP1, corresponde a menção **“Desempenho Satisfatório”**.

A Presidente do Conselho Diretivo

Isabel Dias