



IMPIC

Instituto dos Mercados Públicos
do Imobiliário e da Construção

BALANÇO SOCIAL 2019

Em cumprimento do estabelecido no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, IP (IMPIC, IP) apresenta o seu Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2019, tendo por base os formulários disponibilizados no site da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), em www.dgaep.gov.pt.

Tratando-se de um instrumento de planeamento e gestão, de suporte à tomada de decisões em matéria de recursos humanos, que evidencia o grau de responsabilidade social assumido, em cumprimento do determinado no n.º 3 do artigo 1.º do citado diploma legal, submete-se o Balanço Social à superior consideração de Sua Excelência O Senhor Secretário de Estado das Infraestruturas.

Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, IP, em 31 de março de 2020

António Pires de Andrade
Presidente do Conselho Diretivo do IMPIC, IP

Índice

1. Os Recursos Humanos do IMPIC em indicadores	3
2. Estrutura orgânica	4
3. Recursos Humanos	5
4. Caracterização do efetivo global	6
3.1 - Por estrutura jurídica.....	6
3.2 - Por grupos profissionais	6
3.2.1 - ÍNDICE DE TECNICIDADE.....	6
3.2.2 - POR GÉNERO	7
3.2.3 - POR ESTRUTURA ETÁRIA	7
3.2.4 - POR ESTRUTURA HABILITACIONAL	7
3.2.5- POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	8
5. Movimentos de pessoal	9
4.1 – ADMISSÕES E REGRESSOS	9
4.2 - SAÍDAS.....	9
6. Absentismo	10
7. Segurança Higiene e Saúde no Trabalho	10
8. Encargos com o pessoal	10
9. Formação Profissional	11
10. Reflexão final	11

1. Os Recursos Humanos do IMPIC em indicadores

Indicador	Fórmula	Resultado
N.º de Trabalhadores	N.º de efetivos em 31 de dezembro de 2019	129
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	74%
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$	2,26
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	35%
Leque salarial	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	8,12
Rácio de Trabalhadores por dirigente	$\frac{\text{N.º Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	6%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Total trabalhadores em cargos/carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	71%
Nível médio de antiguidade	$\frac{\text{Somatório antiguidade de todos trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	22
Taxa de admissões	$\frac{\text{N.º trabalhadores que entraram (admitidos/regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	8%
Taxa de saídas	$\frac{\text{N.º Trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	9%
Taxa de reposição	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{N.º Trabalhadores que saíram}} \times 100$	83%

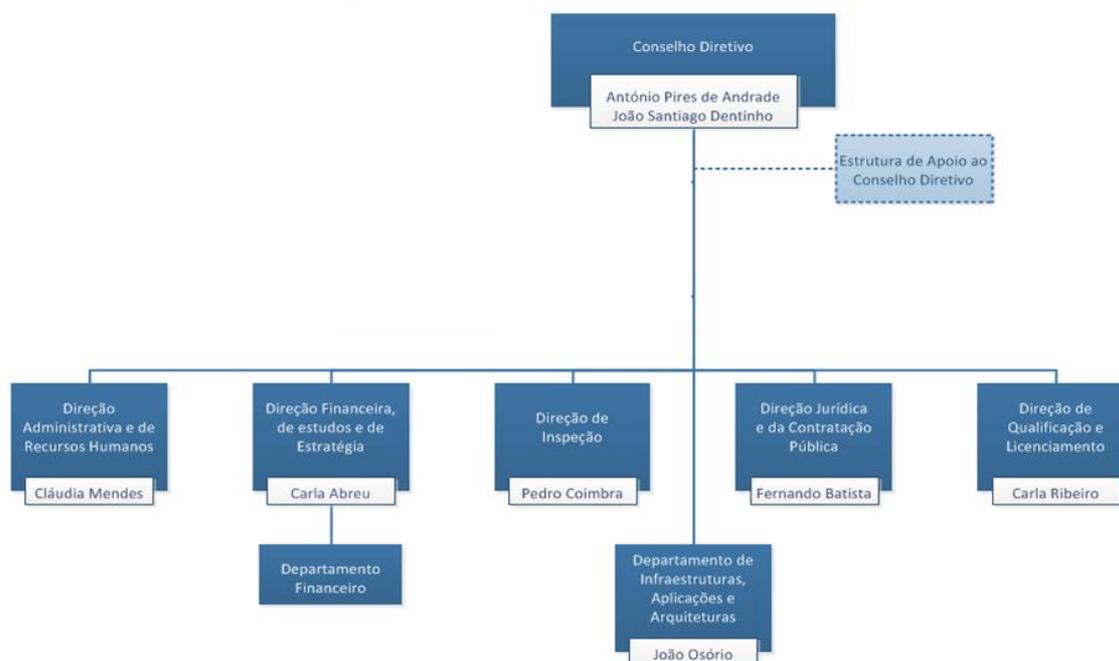
2. Estrutura orgânica

O Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, IP (IMPIC, IP) é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, que prossegue atribuições do Ministério das Infraestruturas e da Habitação (MIH), sob superintendência e tutela do respetivo Ministro.

Este Instituto tem por missão fundamental regular e fiscalizar o sector da construção e do imobiliário, dinamizar, supervisionar e regulamentar as atividades desenvolvidas neste sector, produzir informação estatística e análises sectoriais, competindo-lhe ainda assegurar a atuação coordenada do Estado no sector.

O IMPIC, IP é ainda o instituto responsável pela regulação dos contratos públicos, onde desempenha um papel fundamental, nomeadamente ao nível da gestão do Portal Base e do licenciamento, monitorização e fiscalização das plataformas eletrónicas de contratação pública.

Em termos de organização interna, o IMPIC, IP está organizado da seguinte forma:



Esta organização interna assenta ainda nos Estatutos do InCI, IP (Portaria n.º 378/2012 de 20 de novembro), estando o IMPIC, IP a aguardar a publicação dos seus novos Estatutos.

A publicação destes Estatutos permitirá uma organização interna mais eficaz e adaptável, não só às atribuições nucleares deste organismo, mas também às novas atribuições e responsabilidades que têm sido delegadas a este organismo.

3. Recursos Humanos

O número de trabalhadores que se encontrava a exercer funções no IMPIC, IP, em 31 de dezembro de 2019, era de 129, distribuído da seguinte forma:

Quadro 1 – Pessoal ao serviço do IMPIC, IP, em 31 de dezembro de 2019

Grupo	Trabalhadores	Peso
Conselho Diretivo	2	1,55%
Dirigentes	6	4,65%
Técnicos Superiores	67	51,94%
Inspetores Superiores	15	11,63%
Informático	2	1,55%
Assistentes Técnicos	35	27,13%
Assistentes Operacionais	2	1,55%
TOTAL	129	100,00%

Neste total de efetivos não está contabilizada uma Assistente Técnica por se encontrar com certificado de incapacidade temporária para o trabalho há mais de 6 meses.

O número registado de efetivos consubstancia uma diminuição relativamente ao ano de 2017 de 3,00% e uma diminuição relativamente ao ano de 2018 de 2,26%, conforme se pode constatar no quadro seguinte:

Quadro 2 - Evolução do número de efetivos (2017-2019)

2017	2018	2019		
		N.º	2019/18	2018/17
133	132	129	2,26%	3,00%

Importa referir que, em 31 de dezembro de 2019, 12 trabalhadores do IMPIC, IP encontravam-se a exercer funções noutros organismos da Administração Pública, encontrando-se ainda 5 trabalhadores em situação de licença sem remuneração.

4. Caraterização do efetivo global

3.1 - Por estrutura jurídica

No Mapa de Pessoal do IMPIC, IP, aprovado para o ano de 2019, estavam previstos 170 postos de trabalho.

No final de 2019 estes postos não estavam todos ocupados, por vicissitudes várias, nomeadamente relacionadas com a morosidade na efetivação dos procedimentos por mobilidade interna, que mercê das regras legais estabelecidas podem demorar mais de 6 meses a efetivar-se. Para além desta razão, as cativações impostas, pelo Decreto de Execução Orçamental, às Despesas com o Pessoal dificultaram o recrutamento de trabalhadores no segundo semestre do ano. Assim, e conforme já referido, o IMPIC, IP contava, no final do ano, com um total de apenas 129 trabalhadores.

Dos 129 trabalhadores efetivos – número onde não foram considerados os trabalhadores que se encontravam a exercer funções noutros organismos:

- 106 são titulares de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- 15 têm nomeação definitiva; e
- 8 encontram-se em comissão de serviço no âmbito da LTFP.

3.2 - Por grupos profissionais

Em relação à distribuição dos efetivos por grupos profissionais, verifica-se que os grupos de técnico superior (67), de informáticos (2) e de inspetor superior (15) representavam cerca de 65,12% e os grupos de assistente técnico (35) e de assistente operacional (2) representavam cerca de 28,68% do total global.

Os dirigentes (8) representavam cerca de 6,20%.

3.2.1 - Índice de Tecnicidade

O Índice de Tecnicidade (sentido estrito)¹ – Conceito que procura medir o relevo dos trabalhadores dotados de habilitações técnicas no universo de efetivos – é de 63,57%.

¹ Índice de Tecnicidade (sentido estrito) = Técnicos Superiores / Efetivos (foram considerados para o cálculo deste indicador os 67 Técnicos Superiores e os 15 Inspetores Superiores).

3.2.2 - Por género

No que toca à distribuição dos efetivos por género, verificou-se que na maioria dos grupos profissionais há uma predominância do sexo feminino.

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização² de 74,42% e, respetivamente, numa Taxa de Masculinização de 25,58%³.

Quadro 3 – Número de efetivos por género

Sexo	Efetivos	Peso (%)
Feminino	96	74,42%
Masculino	33	25,58%
Total	129	100,00%

3.2.3 - Por estrutura etária

O nível etário médio⁴ do efetivo total do IMPIC, IP situa-se nos 51 anos.

O intervalo maior (com 34 efetivos) está compreendido entre os 45 e 49 anos (26,36%), sendo predominantemente feminino (73,53% para 26,47%).

3.2.4 - Por estrutura habilitacional

Dos 129 efetivos, 78 (60,47% do total) possuem estudos superiores - 74 possuem uma licenciatura (53 do sexo feminino e 21 do sexo masculino), 1 trabalhador do sexo masculino possui Bacharelato e 3 possuem mestrado (1 do sexo feminino e 2 do sexo masculino).

Dos efetivos licenciados, 12 têm uma licenciatura em Economia (16,22%), 21 em Direito (28,38%), 8 em Engenharia Civil (10,81%). Os restantes 33 licenciados, que representam 44,59% do total de licenciados, possuem licenciatura noutras áreas, designadamente das Ciências Sociais – Gestão, História, Psicologia, Relações Internacionais, Relações Públicas e Publicidade, Ciência Política, Ciências da Educação, Serviço Social, Sociologia, Assessoria Jurídica, Administração Pública” – e das Ciências Exatas: “Matemática, Informática, Informática de Gestão, Arquitetura, Engenharia Multimédia e Engenharia Biotecnológica.

Existem, por fim, 45 trabalhadores (34,88%) com o 12.º ano de escolaridade (37 do sexo feminino e 8 do sexo masculino). Apenas 4,65% dos efetivos, num total de 6 trabalhadores (5 mulheres e 1 homem), possuem habilitações equivalentes ou abaixo do 9.º ano de escolaridade.

² Taxa de Feminização = mulheres/efetivos x 100.

³ Taxa de Masculinização = homens/efetivos x 100.

⁴ Nível Etário Médio = $\sum \text{Idades} / \text{efetivos}$.

3.2.5- Por estrutura de Antiguidade na Administração Pública

O nível médio de antiguidade na Administração Públicas dos trabalhadores do IMPIC, IP é de 22 anos.

Gráfico A - Estrutura de Antiguidade na Administração Pública

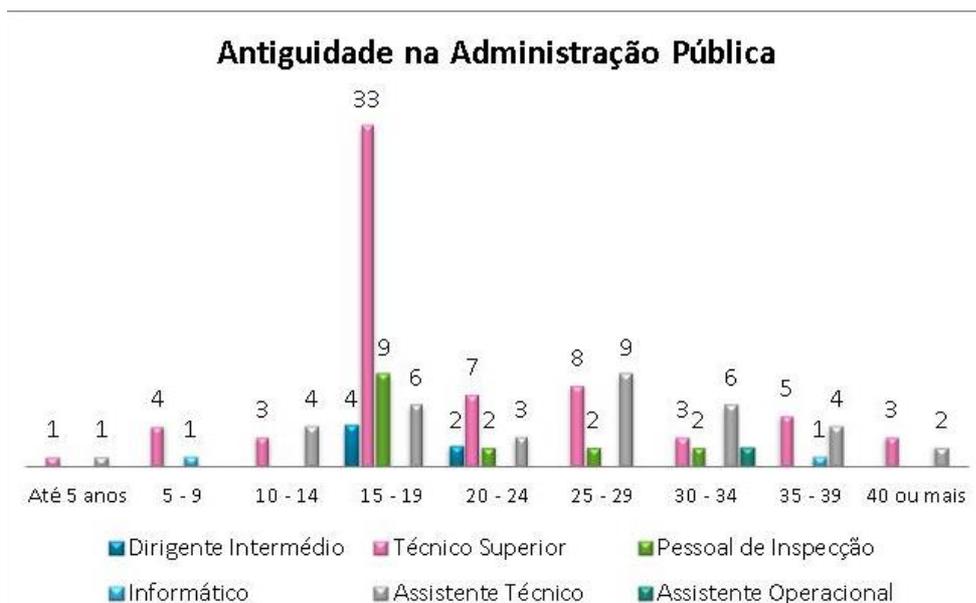
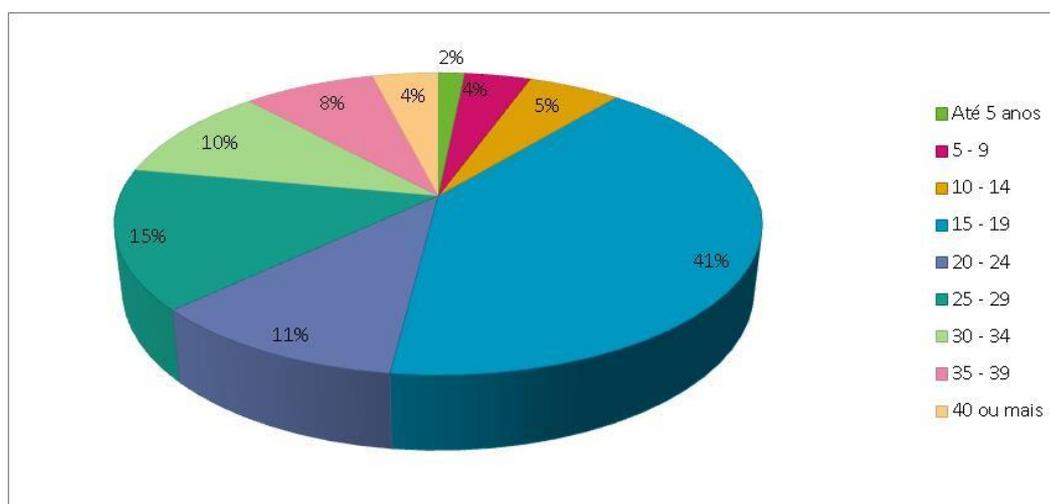


Gráfico B - Percentagem de trabalhadores segundo o nível de antiguidade



⁵ Nível Médio de Antiguidade = \sum antiguidade/efetivos.

5. Movimentos de pessoal

Durante o ano de 2019, o IMPIC, IP encetou vários processos de recrutamento de pessoal, nomeadamente através de mobilidade interna. Na maioria das vezes esses processos não se materializaram em recrutamentos atendendo às normas legais vigentes para a figura da mobilidade interna. De igual forma e, mais uma vez pela imposição das normas subjacentes à figura a mobilidade interna, o IMPIC perdeu alguns recursos no decurso do ano transato.

Note-se que as cativações nas rubricas de despesas com o pessoal, impostas pelo Decreto de Execução Orçamental, que no ano de 2019 saiu só no dia 28 de junho, dificultaram também o recrutamento de pessoal já que o IMPIC viu o seu orçamento disponível severamente diminuído.

4.1 – Admissões e regressos

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2019 verificou-se a entrada de 10 trabalhadores: 3 Técnicos Superiores, 5 Assistentes Técnicos, 1 Inspetor Superior e 1 Informático.

Destes trabalhadores, 7 foram admitidos por mobilidade interna, 1 admitido com Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo - por ter sido devidamente autorizado a exercer funções após completar os 70 anos de idade -, 1 que regressou da situação de exercício de funções no gabinete do Secretário de Estado da Agricultura e 1 por cessação da Comissão de Serviço noutro organismo.

4.2 - Saídas

No que respeita às saídas, ocorreram as seguintes situações:

- Mobilidade interna para outro organismo: 3 Técnicos Superiores e 1 Assistente Técnico;
- Cessação da mobilidade interna no IMPIC: 1 Técnico Superior e 1 Assistente Técnico;
- Cessação de funções por limite de idade: 1 Assistente Técnico;
- Nomeado em Comissão de Serviço para outro organismo: 1 Técnico Superior;
- Licença sem remuneração: 2 Técnicos Superiores;
- Procedimento concursal: 1 Técnico Superior;
- Aposentação: 1 Inspetor.

6. Absentismo

No IMPIC, IP, em 2019, verificou-se um total de 2483 dias de ausência.

A média de faltas ao trabalho dos 129 efetivos foi de 19 dias, tendo a maioria das ausências (46,56%) ocorrido por motivo de doença.

A taxa de absentismo⁶ em 2019, foi de 7,67%.

Quadro 4 - Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

Grupo	Dias	Peso (%)
Dirigente	2,5	0,10%
Técnico Superior	1042	41,97%
Inspetores Superiores	586	23,60%
Informáticos	2	0,08%
Assistentes técnicos e operacionais	850,50	34,25%
Total	2483	100,00%

7. Segurança Higiene e Saúde no Trabalho

No ano de 2019, registaram-se 4 acidentes de trabalho, com 4 trabalhadores, o que corresponde a uma percentagem de 3,10%, com um total de 154 dias de ausência ao serviço.

Note-se que atendendo às restrições orçamentais impostas pelas cativações, não foi possível no ano de 2019 manter a contratação externa dos Serviços de Segurança, saúde e Higiene no Trabalho.

8. Encargos com o pessoal

Os encargos com o pessoal durante o ano de 2019 - explanados no quadro 18 do Balanço Social - representaram um total de 43,66% do total de despesas do Instituto, cujo montante total foi de 9.161.689,07 €.

As remunerações, mínima e máxima, foram, respetivamente, de 635,07€ e 5.153,72€, sendo o leque salarial ílquido⁷ de 8,12.

⁶ Taxa de Absentismo = Número de dias de falta / Número anual de dias trabalháveis (= n.º de dias úteis x n.º de trabalhadores) x 100.

⁷ Leque Salarial Ílquido = Maior remuneração base ílquida / Menor remuneração base ílquida.

9. Formação Profissional

Não obstante o IMPIC, IP considerar que a formação assume um papel cada vez mais estratégico, uma vez que potencia a qualificação e desenvolvimento de competências nos trabalhadores, proporcionando-lhes formas e meios para a aquisição dos conhecimentos necessários às exigências atuais, e, por isso, ter contemplado no seu orçamento de funcionamento para 2019 um montante global de 53.200,00€ para formação, as cativações impostas pela Lei do Orçamento e pelo Decreto de Execução Orçamental não permitiram desenvolver da maneira esperada o planeamento prospetivado.

De facto, em 2019, no âmbito do Plano de Formação Profissional verificaram-se um total de apenas 62 horas de formação, tendo sido apenas formação externa com a participação de pessoal técnico superior.

Nestas 62 horas de formação, o IMPIC, IP despendeu um montante total de 626,50€.

10. Reflexão final

O IMPIC, IP detém uma importante missão ao nível económico, enquanto regulador dos setores da Construção e do Imobiliário e da Contratação Pública.

No âmbito do seu papel enquanto regulador, este Instituto. exerce três funções principais que cabem na competência administrativa do Estado: as funções de regulação, de licenciamento e de fiscalização.

Estas exigentes atribuições requerem um efetivo preparado e com elevada competência técnica.

O IMPIC, IP possui um efetivo experiente e com elevado Índice de Tecnicidade, muito embora em número reduzido face às atribuições que são cometidas a este Instituto.

De facto, o número de efetivos que exercem funções no IMPIC é diminuto, existindo áreas deste Instituto com grave carência de recursos humanos.

Na realidade, o sucessivo reforço de competências a que o IMPIC, IP tem sido sujeito torna a atual equipa reduzida para responder de forma eficaz à exigente missão deste organismo, pois, na verdade, só com um número na ordem dos 170 colaboradores, este organismo conseguiria aumentar a sua eficiência ao nível, nomeadamente da sua capacidade inspetiva e sancionatória.

Face ao acréscimo de competências acima mencionado verifica-se também que a atual estrutura, que data de 2012, - ainda do tempo do InCI -, já não permite responder de forma eficiente à exigente missão deste Instituto. Assim, considera-se de extrema importância a

publicação de novos Estatutos que permitam reorganizar de forma mais estratégica as competências do IMPIC, englobando já as novas atribuições, entretanto, adquiridas.

A publicação dos Estatutos do IMPIC, IP, permitirá uma melhor organização e sistematização do trabalho levando a ganhos de eficiência que se materializarão, naturalmente, em aumento da produtividade e conseqüente aumento, não só das receitas cobradas, mas também da efetiva regulação dos setores regulados.

Para além dos pontos acima elencados – publicação de novos estatutos e reforço de recursos humanos – o IMPIC tem como missivas ao nível da gestão estratégica de recursos humanos:

- A aposta na formação contínua e no desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores;
- O investimento em sistemas de informação e equipamento informático, por forma a dotar os trabalhadores de ferramentas de trabalho que permitam minimizar o trabalho manual canalizando os esforços para atividades mais analíticas e estratégicas;
- A aposta na reorganização dos horários de trabalho que permitam, sempre que possível e dentro do legalmente estabelecido, uma maior conciliação da vida profissional com a vida familiar; e
- A promoção de iniciativas de Segurança e Saúde no trabalho, nomeadamente através da reativação desta prestação de serviços, que permitirá ao IMPIC, IP, por um lado, ter um acompanhamento especializado no que respeita às condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores, permitindo a sua monitorização e melhoria contínua, e por outro oferecer aos seus trabalhadores a possibilidade de usufruir de consultas regulares de Medicina no Trabalho.

São estes os desafios que o IMPIC, IP pretende abraçar ao nível da gestão estratégica dos seus recursos humanos, este que é o seu capital mais valioso.

ANEXOS

(Quadros do Balanço Social de 2019 realizados nos formulários disponibilizados pela DGAEP)