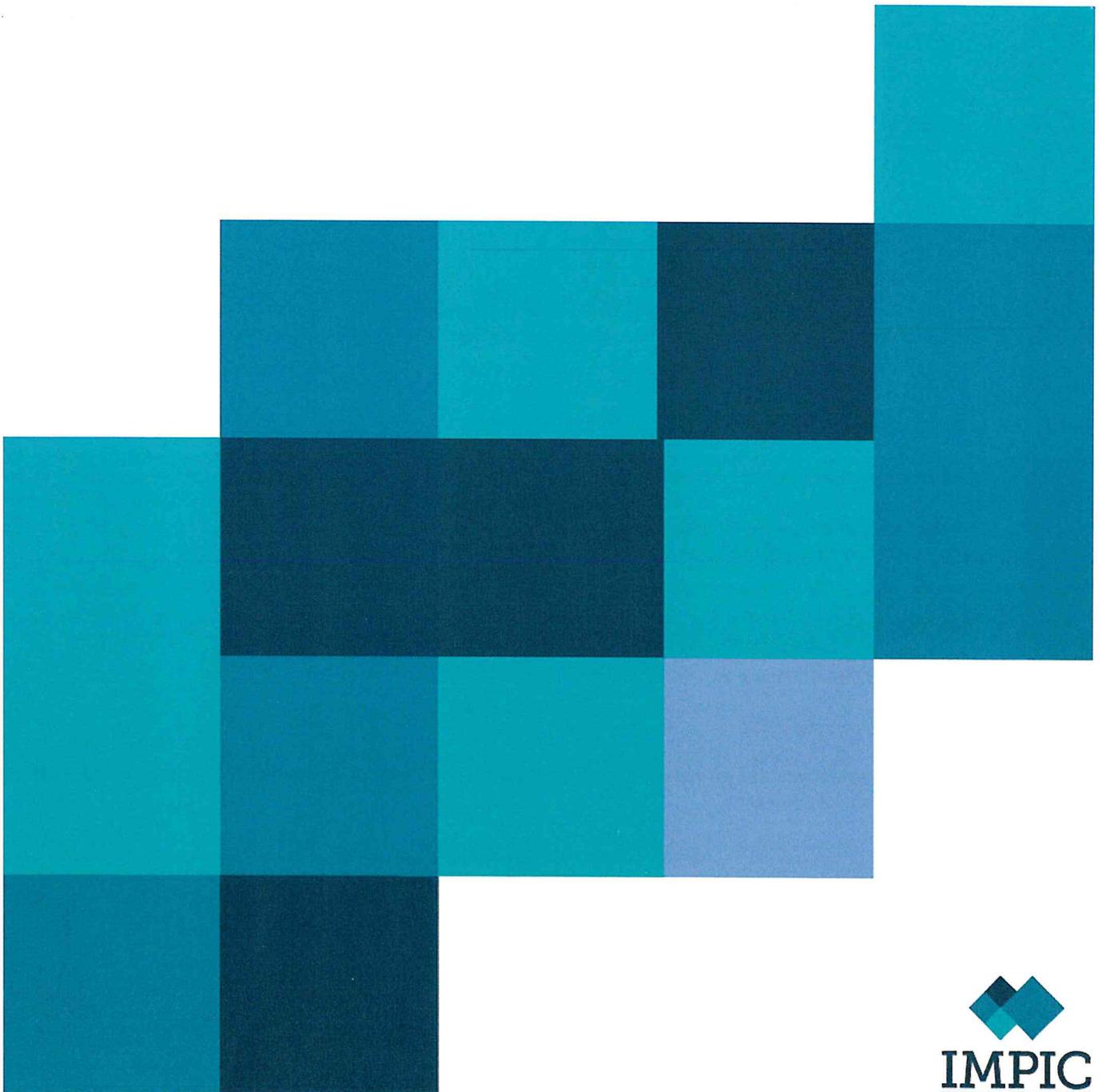


BALANÇO SOCIAL 2021



FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2021

Direção Administrativa e de Recursos Humanos
Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P.

Av. Júlio Dinis, 11
1069-010 Lisboa

Telefone: 217 946 700 | **Fax:** 217 946 799 | **Email:** geral@impic.pt

Data de edição: março 2022

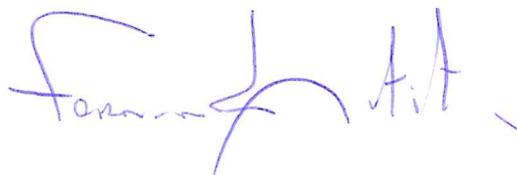
Os valores apresentados são extraídos da aplicação de gestão de Recursos Humanos em utilização no IMPIC, IP – EPUBLICA Recursos Humanos

1. INTRODUÇÃO

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 2021, 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 a Senhora Secretária de Estado da Habitação.

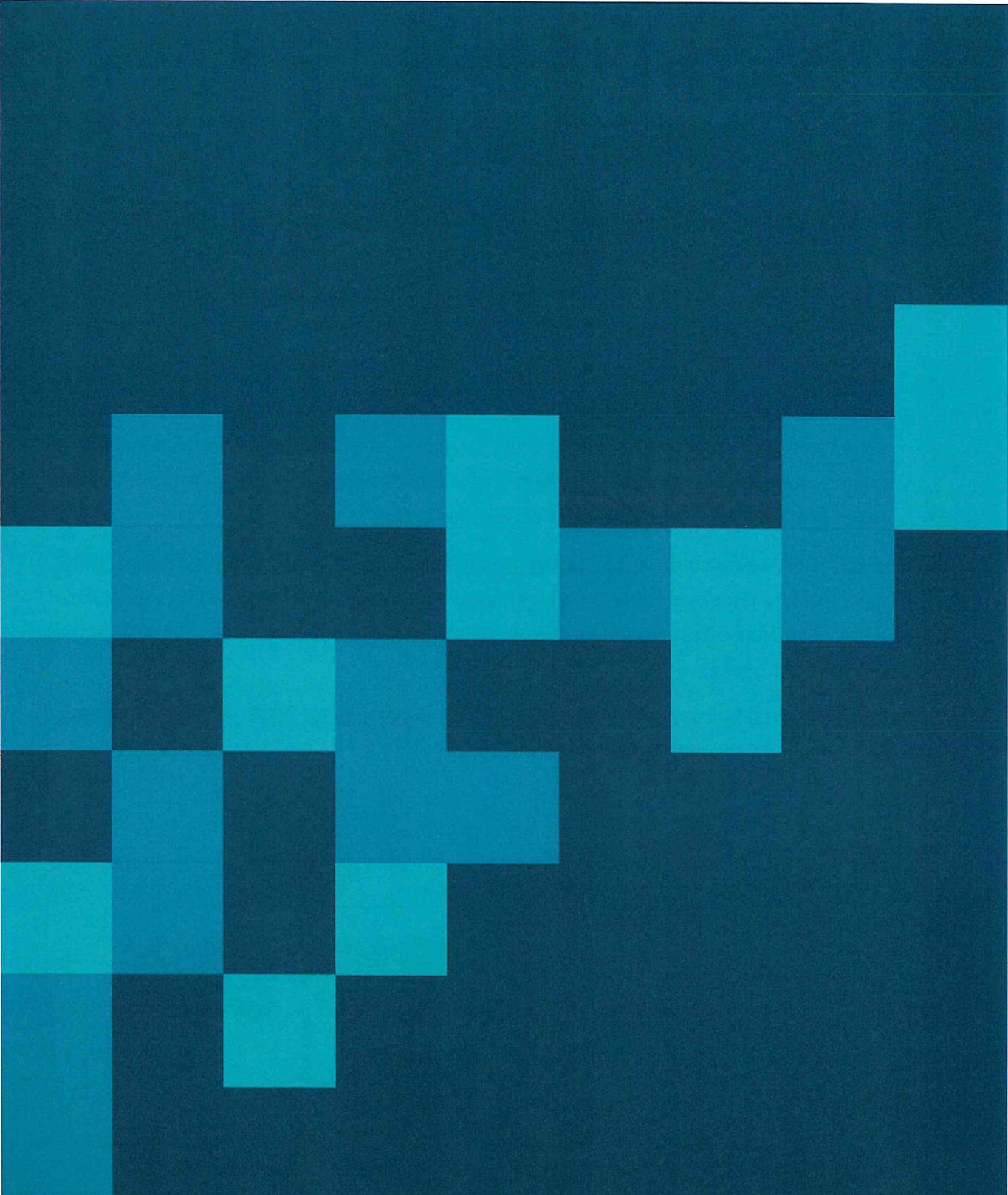
Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, IP, em 31 de março de 2022



Fernando Batista
Presidente do Conselho Diretivo

2. OS RECURSOS HUMANOS DO IMPIC EM INDICADORES

| Indicador | Fórmula | Resultado |
|--------------------------------------|--|-----------|
| N.º de Trabalhadores | N.º de efetivos em 31 de dezembro de 2021 | 118 |
| Taxa de feminização | $\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$ | 76,27% |
| Leque etário | $\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$ | 2,12 |
| Taxa de envelhecimento | $\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$ | 44,07% |
| Leque salarial | $\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$ | 7,77 |
| Rácio de Trabalhadores por dirigente | $\frac{\text{N.º Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$ | 5,08% |
| Índice de tecnicidade (sentido lato) | $\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos/carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$ | 60,17% |
| Nível médio de antiguidade | $\frac{\text{Somatória antiguidade de todos trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$ | 24 |
| Taxa de admissões | $\frac{\text{N.º trabalhadores que entraram (admitidos/regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$ | 5,93% |
| Taxa de saídas | $\frac{\text{N.º Trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$ | 11,02% |
| Taxa de reposição | $\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{N.º Trabalhadores que saíram}} \times 100$ | 53,85% |



Caracterização dos
Recursos Humanos do
IMPIC, IP

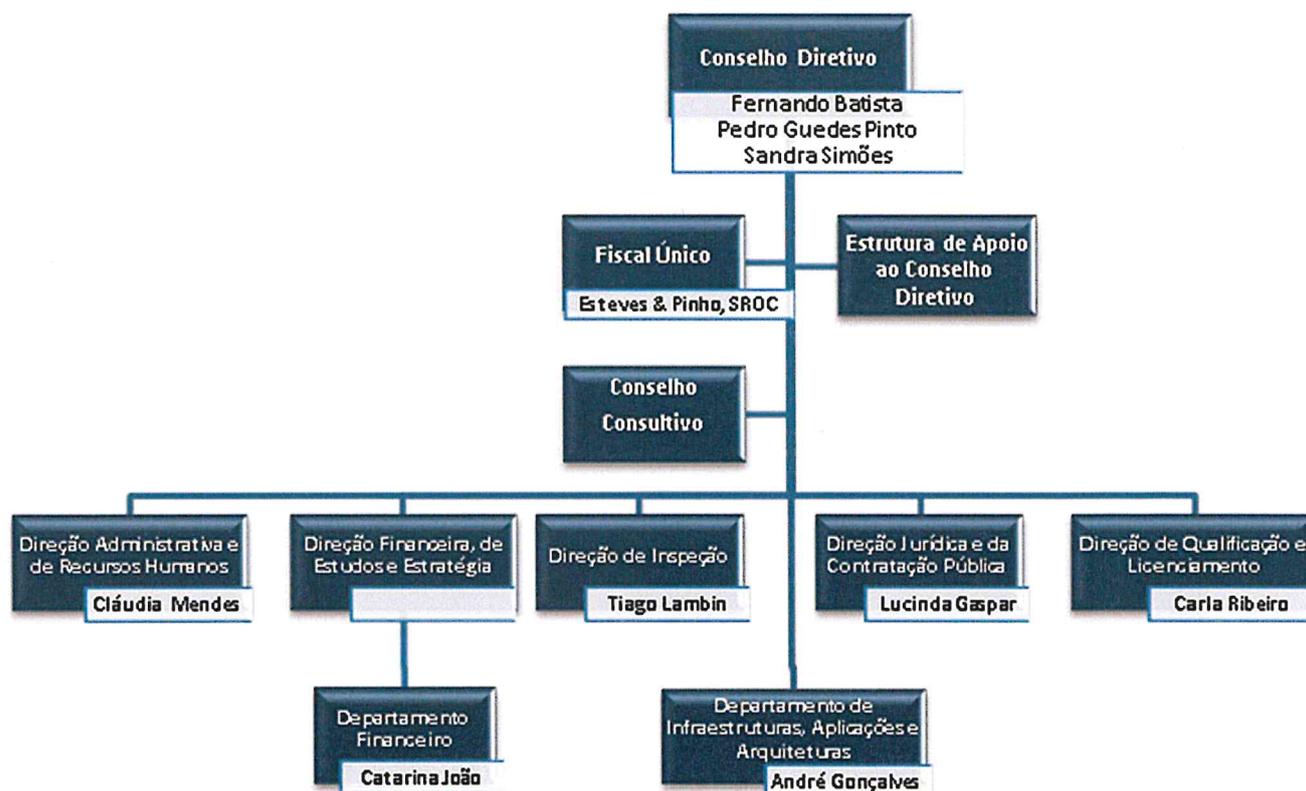
3. ESTRUTURA ORGÂNICA

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 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, em 31 de dezembro de 2021, o IMPIC, IP estava organizado da seguinte forma:



4. RECURSOS HUMANOS

O número de trabalhadores que se encontrava a exercer funções no IMPIC, IP, em 31 de dezembro de 2021, era de 118, distribuído da seguinte forma:

Quadro 1 – Pessoal ao serviço do IMPIC, IP, em 31 de dezembro de 2021

| Grupo | Trabalhadores | Peso |
|--------------------------|---------------|----------------|
| Conselho Diretivo | 3 | 2,54% |
| Dirigentes | 6 | 5,08% |
| Técnicos Superiores | 61 | 51,69% |
| Inspetores Superiores | 13 | 11,02% |
| Informático | 1 | 0,85% |
| Assistentes Técnicos | 32 | 27,12% |
| Assistentes Operacionais | 2 | 1,69% |
| TOTAL | 118 | 100,00% |

Neste total de efetivos não estão contabilizadas duas Assistentes Técnicas e uma Técnica Superior por se encontrarem com certificado de incapacidade temporária para o trabalho há mais de 6 meses.

O número registado de efetivos consubstancia uma tendência de diminuição relativamente aos anos anteriores, sendo que relativamente ao ano de 2020 verificou-se um decréscimo de 6,35% no número de efetivos, conforme se pode constatar no quadro seguinte:

Quadro 2 - Evolução do número de efetivos (2019-2021)

| 2019 | 2020 | 2021 | | |
|------|------|------|---------|---------|
| | | N.º | 2021/20 | 2021/19 |
| 129 | 126 | 118 | 6,35% | 8,53% |

Importa referir que, em 31 de dezembro de 2021, 13 trabalhadores do IMPIC, IP encontravam-se a exercer funções noutros organismos da Administração Pública, encontrando-se ainda 4 trabalhadores em situação de licença sem remuneração.

5. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

a. POR ESTRUTURA JURÍDICA

No Mapa de Pessoal do IMPIC, IP, aprovado para o ano de 2021, estavam previstos 170 postos de trabalho.

No final de 2021 estes postos não se encontravam todos ocupados, facto que se justifica não só pela morosidade nos processos de recrutamento de pessoal, mas também pelas disposições legais em matéria de mobilidade interna que potenciam uma grande rotatividade de trabalhadores. Assim, e conforme já referido, o IMPIC, IP contava, no final do ano, com um total de apenas 118 trabalhadores.

Dos 118 trabalhadores efetivos – número onde não foram considerados os trabalhadores que se encontravam a exercer funções noutros organismos:

- 89 são titulares de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- 1 é titular de um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo;
- 6 encontram-se em mobilidade interna;
- 13 têm nomeação definitiva; e
- 9 encontram-se em comissão de serviço no âmbito da LTFP.

b. POR GRUPOS PROFISSIONAIS

Em relação à distribuição dos efetivos por grupos profissionais, verifica-se que os grupos de técnico superior (61), de informáticos (1) e de inspetor superior (13) representavam cerca de 63,56% e os grupos de assistente técnico (32) e de assistente operacional (2) representavam cerca de 28,81% do total global.

Os dirigentes (9) representavam cerca de 7,63%.

c. POR 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 62,71%.

d. 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 76,27% e, respetivamente, numa Taxa de Masculinização de 23,73%.

Quadro 3 – Número de efetivos por género

| Sexo | Efetivos | Peso (%) |
|--------------|------------|----------------|
| Feminino | 90 | 76,27% |
| Masculino | 28 | 23,73% |
| Total | 118 | 100,00% |

e. POR ESTRUTURA ETÁRIA

O nível etário médio³ do efetivo total do IMPIC, IP situa-se nos 52 anos.

Os intervalos maiores (com 28 efetivos cada) está compreendido entre os 45 e 49 (23,73%) e entre os 55 e 59 (23,73%), sendo predominantemente feminino, no primeiro intervalo (60,71% para 39,29%) e no segundo intervalo (82,14% para 17,86%).

f. POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

Dos 118 efetivos, 71 possuem estudos superiores - 67 detêm licenciatura (50 do sexo feminino e 17 do sexo masculino), 1 trabalhador do sexo masculino possui Bacharelato e 4 possuem mestrado (2 do sexo feminino e 2 do sexo masculino).

Dos efetivos licenciados (60,17% do total de efetivos), 13 têm uma licenciatura em Economia (18,31%), 19 em Direito (26,76%), 10 em Engenharia Civil (14,08%). Os restantes 29 licenciados, que representam 40,85% do total de licenciados, possuem

¹ Índice de Tecnicidade (sentido estrito) = Técnicos Superiores / Efetivos (foram considerados para o cálculo deste indicador os 61 Técnicos Superiores e os 13 Inspetores Superiores).

² Taxa de Feminização = mulheres/efetivos x 100.

³ Nível Etário Médio = \sum Idades / efetivos.

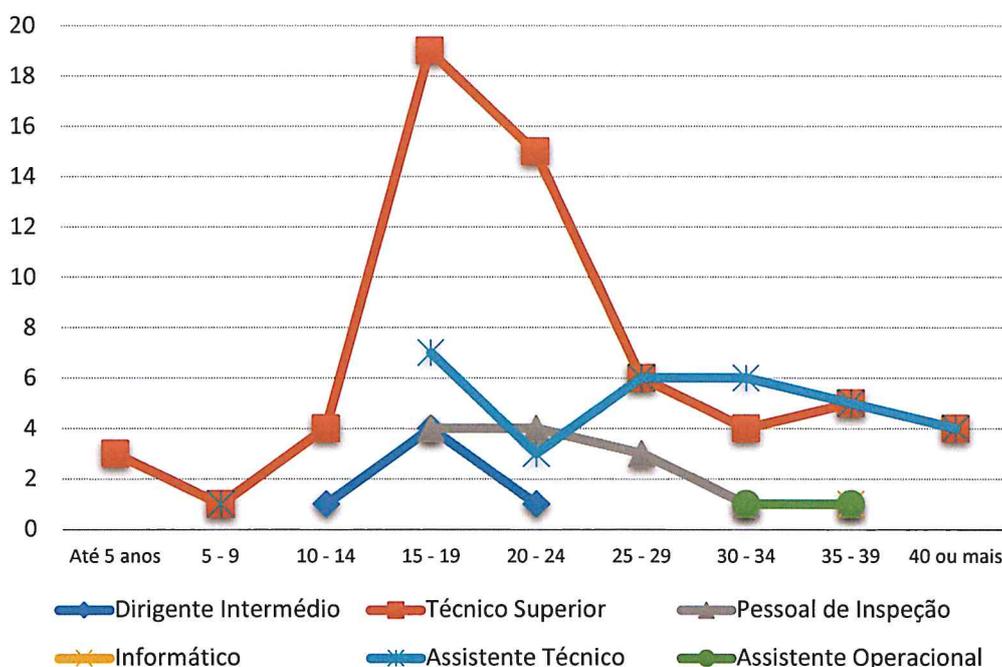
licenciatura noutras áreas, designadamente das Ciências Sociais – Gestão, Gestão de Recursos Humanos, História, Psicologia, Relações Internacionais, Relações Públicas e Publicidade, Ciência Política, Ciências da Educação, Serviço Social, Sociologia, Assessoria Jurídica, Assessoria de Administração e Direção, Comunicação e Relações Públicas e Administração Pública” – e das Ciências Exatas: “Matemática, Engenharia Informática, Informática de Gestão, Engenharia da Linguagem e do Conhecimento e Engenharia Biotecnológica.

Existem, por fim, 41 trabalhadores (34,75%) com o 12.º ano de escolaridade (34 do sexo feminino e 7 do sexo masculino). Apenas 4,24% dos efetivos, num total de 5 trabalhadores (4 mulheres e 1 homem), possuem habilitações equivalentes ou abaixo do 9.º ano de escolaridade.

g. POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O nível médio de antiguidade na Administração Pública⁴ dos trabalhadores do IMPIC, IP é de 24 anos.

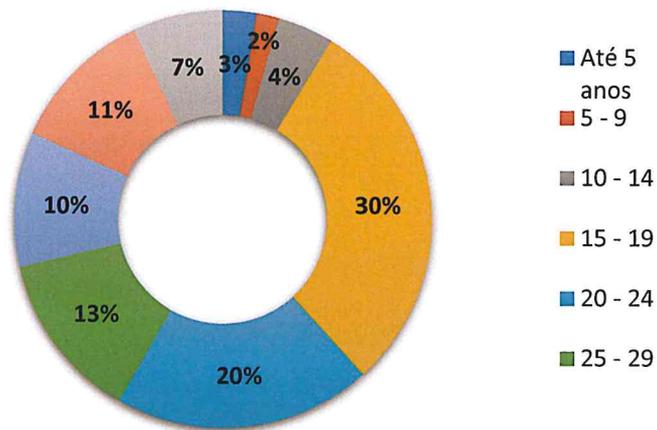
Gráfico A - Estrutura de Antiguidade na Administração Pública

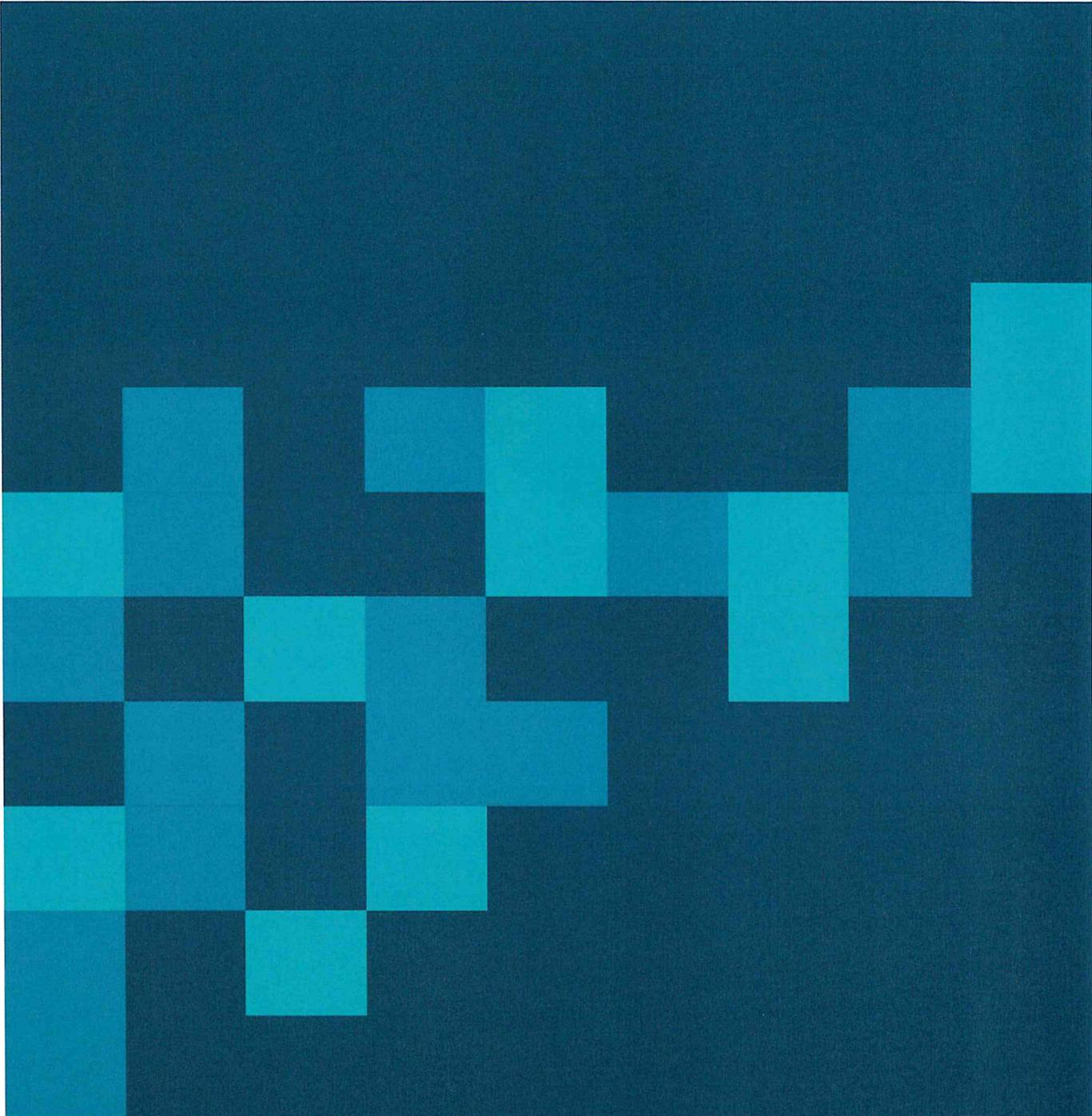


⁴ Nível Médio de Antiguidade = \sum antiguidade/efetivos.



Gráfico B - Percentagem de trabalhadores segundo o nível de antiguidade





Movimentação de Pessoal no IMPIC, IP

6. MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL

Durante o ano de 2021, 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, tendo sido recrutado apenas um técnico superior e 1 técnico de informática (que acabaria por cessar a mobilidade no IMPIC, no mesmo ano). Foram ainda abertos procedimentos concursais para o recrutamento de sete técnicos superiores e cinco assistentes técnicos que a materializarem-se será apenas durante o ano de 2022. De igual forma e, mais uma vez pela imposição das normas subjacentes à figura da mobilidade interna, o IMPIC perdeu alguns recursos em 2021. Note-se que durante o ano de 2021, assistiu-se à nomeação de um novo Conselho Diretivo do IMPIC, com efeitos a 10 de maio, composto por 3 elementos, cessando funções os 2 elementos que até à data integravam este órgão de gestão.

a. ADMISSÕES E REGRESSOS

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2021 verificou-se a entrada de 7 trabalhadores. Destes trabalhadores, 2 foram admitidos por mobilidade interna, 2 regressaram por cessação da mobilidade interna noutros organismos, 2 por cessação da comissão de serviço e 1 que regressou da situação de licença sem vencimento.

b. SAÍDAS EFETIVAS DO IMPIC, IP

No ano de 2021, deixaram de exercer funções no IMPIC, IP 13 elementos: 5 (3 Técnicos Superiores e 2 Assistentes Técnicos) saíram em mobilidade interna para outros organismos; 3 (2 Técnicos Superiores e 1 Técnico de informática) cessaram a mobilidade interna; 2 (1 Técnico Superior e 1 Assistente Técnico) saíram em Cedência de Interesse Público, 1 Técnico Superior foi designado para o exercício de funções num Gabinete e 1 Técnico Superior saiu por procedimento concursal. No ano de 2021 registou-se ainda a aposentação de 1 Técnico Superior.

c. ABSENTISMO

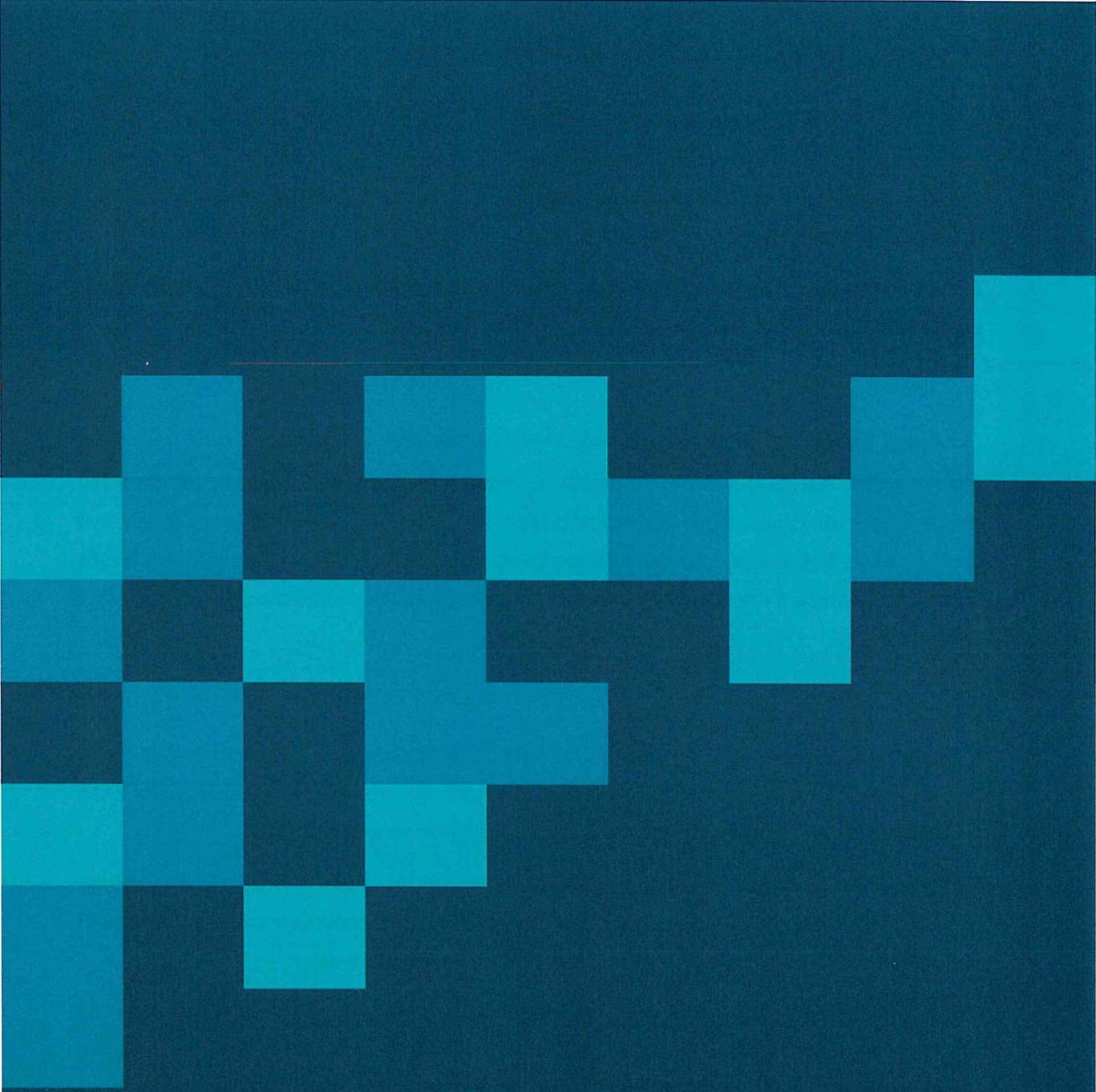
No IMPIC, IP, em 2021, verificou-se um total de 1386 dias de ausência. A média de faltas ao trabalho dos 118 efetivos foi de 12 dias, tendo a maioria das ausências (75,40%) ocorrido por motivo de doença.

Estas ausências resultaram numa taxa de absentismo⁵, em 2021, de 4,66%.

Quadro 4 - Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

| Grupo | Dias | Peso (%) |
|-------------------------------------|-------------|----------------|
| Dirigente | 17 | 1,23% |
| Técnico Superior | 604 | 43,58% |
| Inspetores Superiores | 304,5 | 21,97% |
| Informáticos | 1,5 | 0,11% |
| Assistentes técnicos e operacionais | 459 | 33,11% |
| Total | 1386 | 100,00% |

⁵ 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.



Encargos com o Pessoal

7. Encargos com o Pessoal

a. ENCARGOS GLOBAIS COM O PESSOAL

Os encargos com o pessoal durante o ano de 2021 - explanados no quadro 18 do Balanço Social - representaram um total de 30,40% do total de despesas do Instituto, cujo montante total foi de 12.603.241,90€.

As remunerações, mínima e máxima, foram, respetivamente, de 665€ e 5.169,17€, sendo o leque salarial ilíquido de 7,77.

b. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Em dezembro de 2020 o IMPIC, IP celebrou, por um período de 36 meses, um contrato de “Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho”, com vista à vigilância e promoção da Segurança, Higiene e Saúde de todos os trabalhadores do Instituto. Neste contexto, durante o ano de 2021 foram realizados 98 exames médicos.

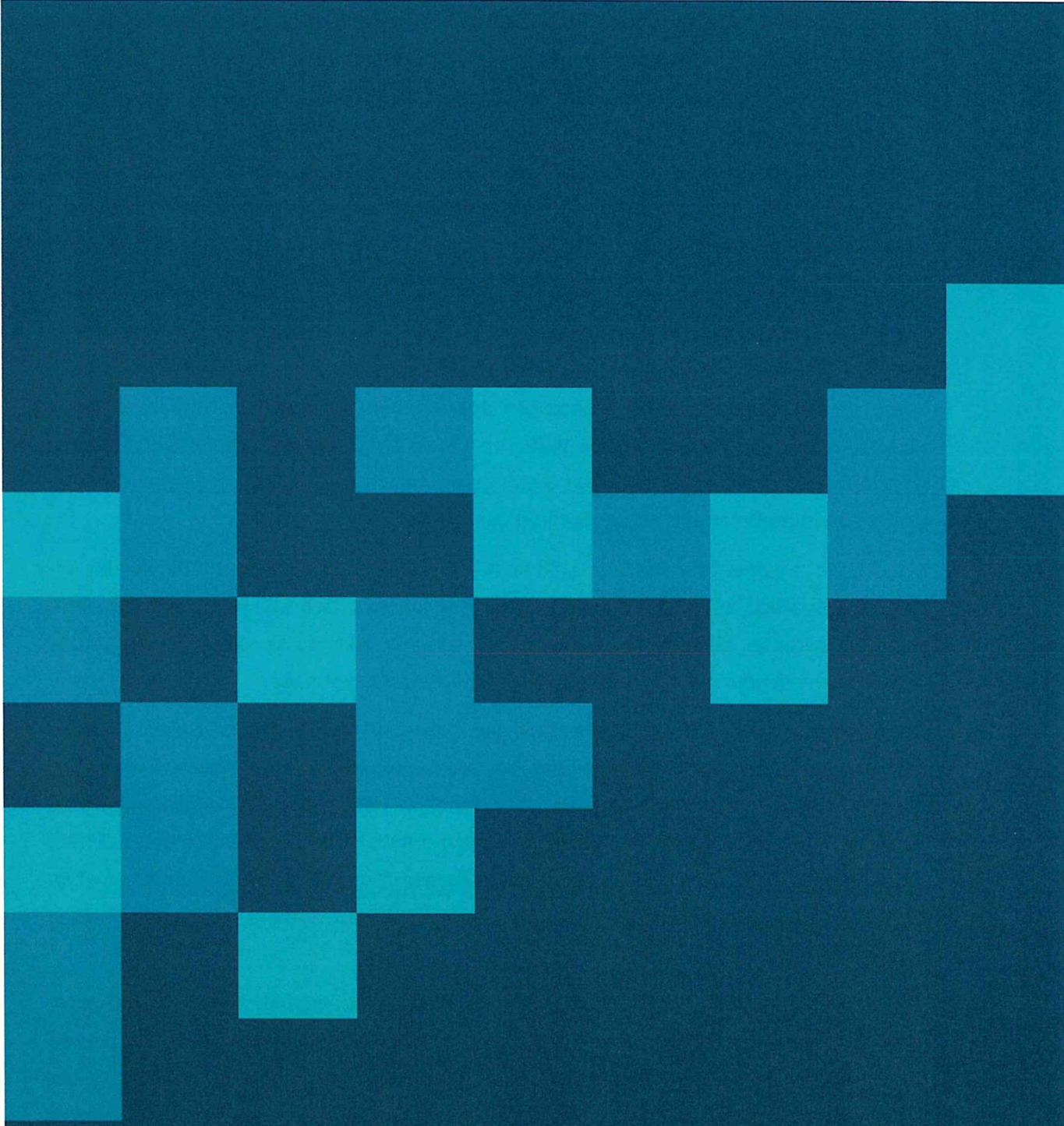
c. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional é um dos pilares estratégicos para a qualificação e motivação dos recursos humanos, permitindo dar instrumentos de capacitação e desenvolvimento de competências essenciais a um mais eficaz e melhor serviço público.

Não obstante o acima exposto, as cativações todos os anos impostas pelas Lei do Orçamento e Decretos de Execução Orçamental fazem com que não seja possível potenciar aos trabalhadores todas as horas de formação desejadas.

Neste sentido, em 2021, no âmbito do Plano de Formação Profissional verificaram-se um total de 1049:30 horas de formação, sendo que destas, 272:30 foram despendidas em ações internas e 777:00 em ações externas. Nestas formações participaram pessoal dirigente, técnico superior, inspeção e assistente técnico.

Nas 777:00 horas de formação, em ações externas, o IMPIC, IP despendeu um montante total de 7.280,50€.



Reflexão Final

A título de reflexão final, é seguro afirmar que o IMPIC, IP é um instituto público que tem assumido – e continua a assumir – um papel vital na boa administração do Estado, por força da eficaz regulação quer da contratação pública (sendo, nessa matéria, também o ponto de referência de cooperação com a Comissão Europeia, conforme dispõe o artigo 454.º-A do Código dos Contratos Públicos), quer de dois setores estratégicos da atividade económica, verdadeiros barómetros dos ciclos económicos: a Construção e o Imobiliário.

É comumente reconhecido que o IMPIC, IP tem vindo a ganhar cada vez mais relevância e acutilância na sociedade atual. Ainda assim, o Conselho Diretivo tem a perfeita noção de que muito há a fazer, pois os desafios que se deparam à atividade do IMPIC, IP, bem como as ambições traçadas na definição dos objetivos estratégicos, implicam que o Instituto sofra algumas mudanças. Muito há a fazer para permitir que a relação entre a Administração Pública e os cidadãos e empresas, nas matérias reguladas pelo IMPIC, IP, possa ser mais eficiente e eficaz. Como o conseguir?

Desde logo, a exigente e ampla missão do IMPIC, IP, de elevada tecnicidade, requer um efetivo preparado, com elevada competência e espírito crítico, sob pena do Instituto se deparar perante dificuldades espinhosas, comprometendo-se os supra referidos objetivos de eficiência e eficácia, sem dúvida, desejados por todos.

Quanto aos recursos humanos existentes, este IMPIC, IP tem flexibilizado os horários de trabalho, no sentido de permitir que os seus trabalhadores consigam uma maior conciliação da vida profissional com a vida familiar. Exemplo desta preocupação foi a publicação, em 17 de junho de 2020, do Regulamento de Horário de Trabalho do IMPIC, IP (Despacho (extrato) n.º 6396/2020), onde foram introduzidas alterações ao nível da organização do trabalho que potenciam esta conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Também e com a maior adesão ao regime de teletrabalho, a qual, ainda que “forçada” face à pandemia Covid-19, trouxe uma mudança de paradigma promovendo, através da Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, novas alterações ao Código de Trabalho e em específico ao regime de teletrabalho, sendo que cada vez mais os trabalhadores propõem-se prestar trabalho neste regime.

No entanto, é manifesto que os recursos humanos, - ainda que se pretenda incutir índices de motivação – são notoriamente insuficientes face às exigentes atribuições deste organismo. Não é pela exiguidade do mapa de pessoal, uma vez que este comporta um número que julgamos adequado para a execução da missão do IMPIC, IP.

Efetivamente, o mapa de pessoal, aprovado para o ano de 2022, deste Instituto, comporta 180 trabalhadores, mas na realidade no final de 2021, só 121 trabalhadores se encontram a exercer funções no IMPIC, IP (ainda que 3 deles se encontrassem em situação de incapacidade temporária para o trabalho há mais de 6 meses). O anterior Conselho Diretivo tentou através do mecanismo de mobilidade captar recursos humanos para o Instituto. No entanto, o resultado traduziu-se no insucesso. O atual Conselho Diretivo deu a conhecer a vontade de contratar através de mobilidade, e lançou procedimentos concursais internos para contratar trabalhadores, mas o resultado foi, igualmente, culminado com uma fraquíssima adesão. Dos 12 postos de trabalho colocados a concurso, só foram preenchidos 3.

Esta dificuldade de recrutamento, transversal na Administração Pública, denota a cada vez menor atratividade da Administração Pública enquanto empregadora. A par da redução do número de recursos humanos, fruto de aposentações e ou mobilidade (dificuldade na retenção de trabalhadores), há uma maior dificuldade na renovação dos quadros, e, por conseguinte, de gestão e transmissão de conhecimentos. Esta situação obriga a um maior esforço na organização do trabalho e a um maior esforço dos recursos existentes, sem que se possa premiar o seu desempenho, o que leva ao desgaste e desmotivação.

Para colmatar a atual situação, afigura-se de relevante importância a alteração da lei orgânica do IMPIC, IP, transformando-o, no mínimo, num Instituto Público de regime especial, pois tal permitiria não só lançar concursos externos de contratação de pessoal, como também poder oferecer melhores condições remuneratórias.

Só assim, salvo melhor opinião, se poderá criar condições para propiciar a captação de novos trabalhadores, aliciados pelo importante papel deste organismo no panorama da Administração.

Em resumo, podemos afirmar que o IMPIC, I.P. é um organismo público que prestigia a Administração Pública Portuguesa, mas para poder melhorar a sua capacidade de intervenção, de forma eficiente e eficaz, carece urgentemente de um aumento de recursos humanos, mas para tal, torna-se imperioso enquadrar este Instituto, no mínimo, como um Instituto Público em regime especial.

Análise atual e ganhos com alteração do regime do IMPIC, IP



f3

