

BALANÇO SOCIAL 2023



FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2023

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 2024

Os valores apresentados são extraídos da aplicação de gestão de Recursos Humanos em utilização no IMPIC, IP – SINGAP -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 2023, 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 28 de março de 2024

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 2023	114
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	75,44%
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$	2,55
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	43,86%
Leque salarial	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	6,07
Rácio de Trabalhadores por dirigente	$\frac{\text{N.º Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	8,77%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos/carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	60,53%
Nível médio de antiguidade	$\frac{\text{Somatória antiguidade de todos trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	25
Taxa de admissões	$\frac{\text{N.º trabalhadores que entraram (admitidos/regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	9,65%
Taxa de saídas	$\frac{\text{N.º Trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	9,65%
Taxa de reposição	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{N.º Trabalhadores que saíram}} \times 100$	100%



Caracterização dos
Recursos Humanos do
IMPIC, IP

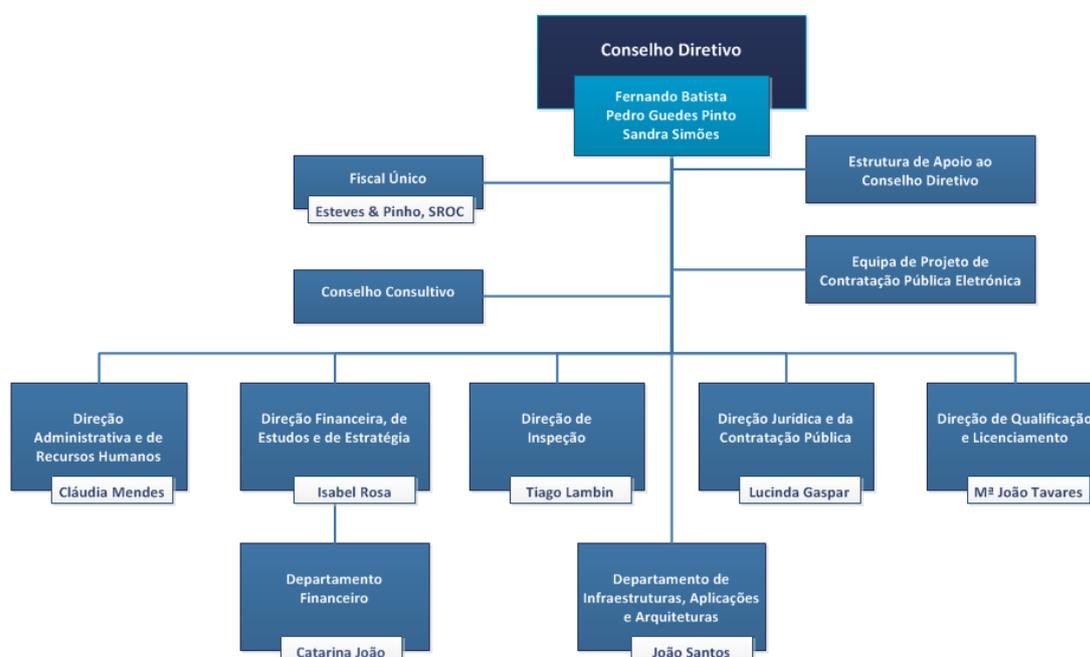
3. ESTRUTURA ORGÂNICA

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 da Habitação (MH), 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 2023, 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 2022, era de 114, distribuído da seguinte forma:

Quadro 1 – Pessoal ao serviço do IMPIC, IP, em 31 de dezembro de 2022

Grupo	Trabalhadores	Peso
Conselho Diretivo	3	2,63%
Dirigentes	7	6,14%
Técnicos Superiores	54	47,37%
Inspetores Superiores	15	13,16%
Informático	1	0,88%
Assistentes Técnicos	31	27,19%
Assistentes Operacionais	3	2,63%
TOTAL	114	100,00%

Neste total de efetivos não está contabilizada uma Assistente Técnica, por se encontrar de Licença para assistência a filho menor com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

O número registado de efetivos manteve-se relativamente ao ano anterior, conforme se pode constatar no quadro seguinte:

Quadro 2 - Evolução do número de efetivos (2021-2023)

2021	2022	2023		
		N.º	2023/22	2022/21
118	114	114	0,00%	3,39%

Importa referir que, em 31 de dezembro de 2023, 10 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 2023, estavam previstos 180 postos de trabalho.

No final de 2023 estes postos não se encontravam todos ocupados, facto que se justifica não só pela morosidade na tramitação dos 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 114 trabalhadores.

Dos 114 trabalhadores efetivos – número onde não foram considerados os trabalhadores que se encontravam a exercer funções noutros organismos e a assistente técnica ausente por motivo de Licença para assistência a filho menor com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

- 88 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;
- 15 têm nomeação definitiva (3 dos quais encontram-se em mobilidade inter-carreiras)
- 10 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 (54), de informáticos (1) e de inspetor superior (15) representavam cerca de 61,40% e os grupos de assistente técnico (31) e de assistente operacional (3) representavam cerca de 29,82% do total global.

Os dirigentes (10) representavam cerca de 8,77%.

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 60,53%.

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 75,44% e, respetivamente, numa Taxa de Masculinização de 24,56%.

Quadro 3 – Número de efetivos por género

Sexo	Efetivos	Peso (%)
Feminino	86	75,44%
Masculino	28	24,56%
Total	114	100,00%

e. POR ESTRUTURA ETÁRIA

O nível etário médio³ do efetivo total do IMPIC, IP situa-se nos 53 anos.

Os intervalos maiores (com 30 e 26 efetivos, respetivamente) estão compreendidos entre os 45 e 49 (26,32%) e entre os 60 e 64 (22,81%), sendo predominantemente feminino, no primeiro intervalo (66,67% para 33,33%) e no segundo intervalo (80,77% para 19,23%).

f. POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

Dos 114 efetivos, 68 possuem estudos superiores - 65 detêm licenciatura (48 do sexo feminino e 17 do sexo masculino), 1 trabalhador do sexo masculino possui Bacharelato e 2 possuem mestrado (1 do sexo feminino e 1 do sexo masculino).

Dos 68 efetivos licenciados (59,65% do total de efetivos), 11 têm uma licenciatura em Economia (16,18%), 17 em Direito (25,00%), 9 em Engenharia Civil (13,24%). Os

¹ Índice de Tecnicidade (sentido estrito) = Técnicos Superiores / Efetivos (foram considerados para o cálculo deste indicador os 54 Técnicos Superiores e os 15 Inspectores Superiores).

² Taxa de Feminização = mulheres/efetivos x 100.

³ Nível Etário Médio = \sum Idades / efetivos.

restantes 31 licenciados, que representam 45,59% do total de licenciados, possuem licenciatura noutras áreas, designadamente das Ciências Sociais – Gestão, Gestão de Recursos Humanos, História, Psicologia, Relações Internacionais, Comunicação e Relações Públicas e Publicidade, Ciência Política, Serviço Social, Sociologia, Solicitadoria e Assessoria Jurídica, Assessoria de Administração e Direção, Administração Pública” – e das Ciências Exatas: “Matemática, Informática de Gestão, e Engenharia Biotecnológica.

Existem, por fim, 43 trabalhadores (37,72%) com o 12.º ano de escolaridade (35 do sexo feminino e 8 do sexo masculino). Apenas 2,63% dos efetivos, num total de 3 trabalhadores (2 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 Pública dos trabalhadores do IMPIC, IP é de 25 anos.

Gráfico A - Estrutura de Antiguidade na Administração Pública

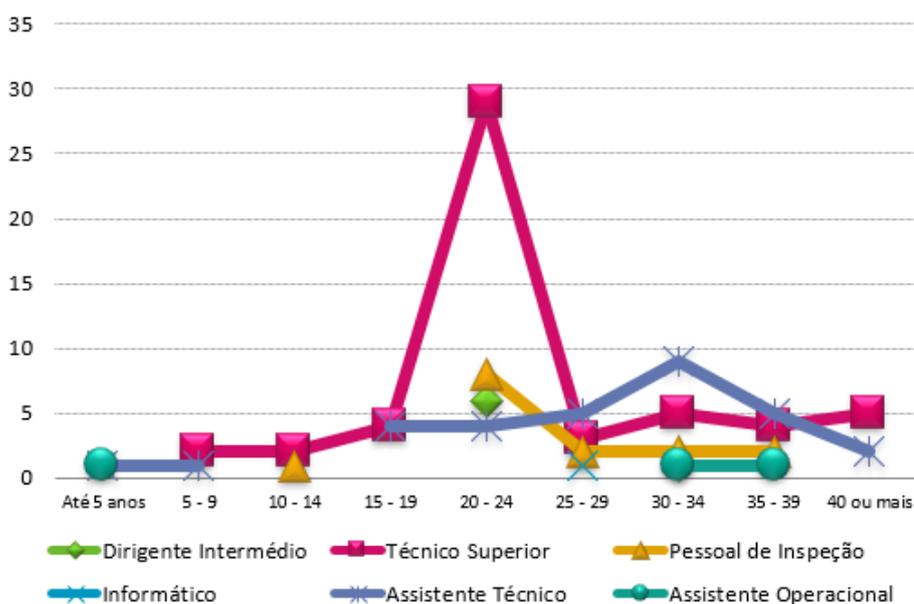
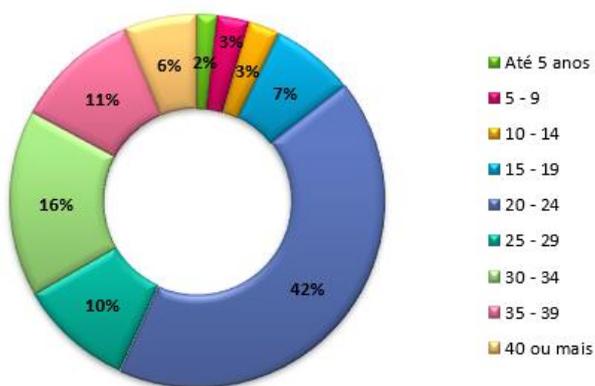


Gráfico B - Percentagem de trabalhadores segundo o nível de antiguidade





Movimentação de Pessoal no IMPIC, IP

6. MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL

Durante o ano de 2023, o IMPIC, IP encetou vários processos de recrutamento de pessoal, nomeadamente através de mobilidade interna, sendo que, n maioria das vezes, esses processos não se materializaram em recrutamentos, atendendo às normas legais vigentes para a figura da mobilidade interna. Paralelamente a estes procedimentos de mobilidade interna, este Instituto solicitou ainda a abertura de um concurso externo para a contratação de 21 trabalhadores (9 técnicos superiores e 12 assistentes técnicos), tendo o procedimento sido recusado pelo Ministério das Finanças.

Acresce que, e mais uma vez pela imposição das normas subjacentes à figura da mobilidade interna, o IMPIC perdeu alguns recursos em 2023.

a. ADMISSÕES E REGRESSOS

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2023 verificou-se a entrada de 7 trabalhadores, 6 por mobilidade interna e 1 em comissão de serviço (dirigente intermédio de 1.º grau).

Regressaram ainda 3 trabalhadores que se encontravam ausentes há mais de 6 meses, por motivo de doença, acidente em serviço e por Licença para assistência a filho menor com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

Assistiu-se ainda a uma alteração da situação funcional de uma técnica superior, que foi nomeada em comissão de serviço, como dirigente intermédio de 1.º grau.

b. SAÍDAS EFETIVAS DO IMPIC, IP

No ano de 2023, deixaram de exercer funções no IMPIC, IP 10 elementos: 3 técnicos superiores, 1 dirigente intermédio de 1.º grau e 1 informático, saíram em mobilidade interna para outro organismo. No ano de 2023 registou-se ainda a aposentação de 5 Assistentes Técnicos.

c. ABSENTISMO

No IMPIC, IP, em 2023, verificou-se um total de 2733 dias de ausência. A média de faltas ao trabalho dos 114 efetivos foi de 24 dias, tendo a maioria das ausências (71,79%) ocorrido por motivo de doença (1962 dias).

Estas ausências resultaram numa taxa de absentismo⁴, em 2023, de 9,63%.

⁴ 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.

Quadro 4 - Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

Grupo	Dias	Peso (%)
Dirigente	4,5	0,16%
Técnico Superior	558	20,42%
Inspetores Superiores	166,5	6,09%
Informáticos	3	0,11%
Assistentes técnicos e operacionais	2001	73,22%
Total	2733	100,00%



Encargos com o Pessoal

7. Encargos com o Pessoal

a. ENCARGOS GLOBAIS COM O PESSOAL

Os encargos com o pessoal durante o ano de 2023 - explanados no quadro 18 do Balanço Social - representaram um total de 4.240.957,50€.

As remunerações, mínima e máxima, foram, respetivamente, de 769,20€ e 4671,72€, sendo o leque salarial íliquido de 6,07.

b. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

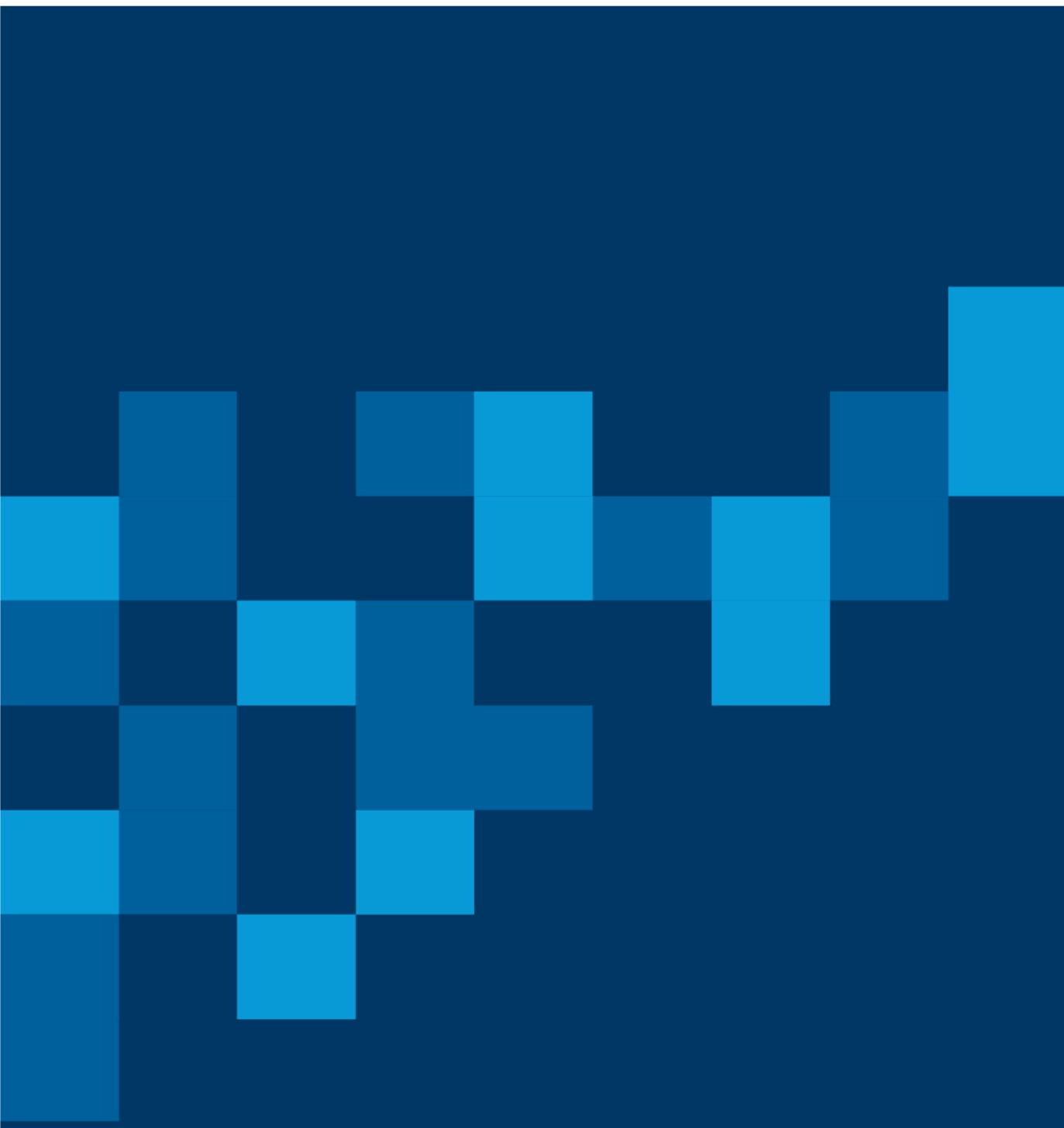
Em dezembro de 2020 o IMPIC, IP celebrou, por um período de 36 meses, um contrato de “Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho”, com vista à vigilância e promoção da Segurança, Higiene e Saúde de todos os trabalhadores do Instituto. Neste contexto, durante o ano de 2023 foram realizados 50 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.

Neste sentido, em 2023, no âmbito do Plano de Formação verificaram-se um total de 1728:30 horas de formação, sendo que destas, 783:30 foram despendidas em ações internas e 945:00 em ações externas. Nestas formações participaram pessoal dirigente, técnico superior, inspeção, assistente técnico e assistente operacional.

Nas 945:00 horas de formação, em ações externas, o IMPIC, IP despendeu um montante total de 6 957,75€.



Reflexão Final

O IMPIC, IP é um instituto público com um relevante papel na boa administração do Estado, por força da regulação de 3 setores vitais na economia nacional, a Construção, o Imobiliário e a Contratação Pública.

A prossecução de uma eficaz regulação destes 3 setores, tão complexos, implica um esforço diário e conjunto de toda a equipa do IMPIC, tendo o efetivo de possuir um elevado nível de tecnicidade e de competência e espírito crítico. Só desta forma, o IMPIC consegue conduzir de forma eficaz a sua missão.

Note-se, contudo, que os recursos humanos atualmente existentes são muito reduzidos face às exigentes atribuições deste organismo e aos objetivos estratégicos e operacionais que anualmente lhe estão cometidos.

De facto, não obstante o mapa de pessoal aprovado para o IMPIC para o ano de 2023, contemplar 180 postos de trabalho, número que se considera adequado para a prossecução da missão deste organismo, as dificuldades no recrutamento de pessoal têm impedido que o número de efetivos cresça consistentemente, não obstante os procedimentos de contratação de pessoal anualmente lançados.

Esta dificuldade de recrutamento, que é transversal na Administração Pública, traz dificuldades acrescidas aos organismos, implicando um maior esforço na organização do trabalho e uma sobrecarga dos recursos humanos, sem que este desempenho possa ser devidamente premiado, o que pode levar ao desgaste e à desmotivação.

Não tendo flexibilidade para atuar autonomamente ao nível da valorização remuneratória, o Conselho Diretivo tem encetado iniciativas de flexibilização dos horários de trabalho que permitam uma maior conciliação da vida profissional com a vida pessoal dos trabalhadores. Exemplos disso, são a manutenção de um regime de teletrabalho parcial para a generalidade dos trabalhadores com funções que permitam o trabalho remoto.

No entanto, a par destas iniciativas é de substancial a aprovação dos seus estatutos, para tornar a estrutura deste Instituto mais consentânea com as suas hodiernas atribuições e adequada ao cumprimento de todas as suas obrigações, essencial para consolidar de forma, ainda mais consistente, o importante papel deste organismo no panorama da Administração Pública Portuguesa.

