

BALANÇO SOCIAL 2024



FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2024

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: abril 2025

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 2024, 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 15 de abril de 2025

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 2024		110
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	74,55%
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$		2,2
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	42,73%
Leque salarial	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$		5,86
Rácio de Trabalhadores por dirigente	$\frac{\text{N.º Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	9,09%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos/carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	62,73%
Nível médio de antiguidade	$\frac{\text{Somatória antiguidade de todos trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$		26
Taxa de admissões	$\frac{\text{N.º trabalhadores que entraram (admitidos/regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	6,36%
Taxa de saídas	$\frac{\text{N.º Trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	10%
Taxa de reposição	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{N.º Trabalhadores que saíram}}$	x 100	63,64%



Caracterização dos Recursos Humanos do IMPIC, IP

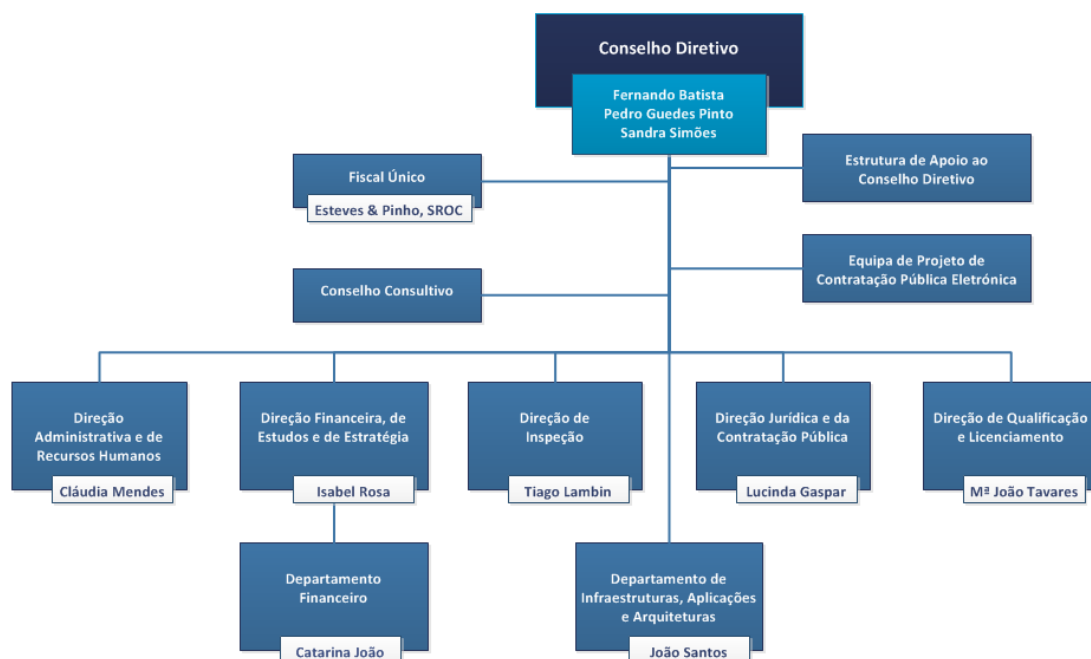
3. ESTRUTURA ORGÂNICA

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 da Secretária de Estado da Habitação.

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 2024, 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 2024, era de 110, distribuído da seguinte forma:

Quadro 1 – Pessoal ao serviço do IMPIC, IP, em 31 de dezembro de 2024

Grupo	Trabalhadores	Peso
Conselho Diretivo	3	2,73%
Dirigentes	7	6,36%
Técnicos Superiores	51	46,36%
Inspetores Superiores	18	16,36%
Informático	1	0,91%
Assistentes Técnicos	27	24,55%
Assistentes Operacionais	3	2,73%
TOTAL	110	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, uma assistente técnica e um técnico superior, por se encontrarem na situação de doença há mais de seis meses.

O número registado de efetivos consubstancia uma tendência de diminuição relativamente aos anos anteriores, sendo que relativamente aos dois últimos anos verificou-se um decréscimo de 3,64% no número de efetivos, conforme se pode constatar no quadro seguinte:

Quadro 2 - Evolução do número de efetivos (2022-2024)

2022	2023	2024		
		N.º	2023/23	2022/22
114	114	110	3,64%	3,64%

Importa referir que, em 31 de dezembro de 2024, 11 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.

5. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

a. POR ESTRUTURA JURÍDICA

No Mapa de Pessoal do IMPIC, IP, aprovado para o ano de 2024, estavam previstos 180 postos de trabalho.

No final de 2024 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. Por outro lado, uma vez que o Instituto pouco tem a oferecer que incentive o ingresso de trabalhadores, independentemente do mecanismo a utilizar, muito poucos são os que aderem aos pedidos de recrutamento. Assim, e conforme já referido, o IMPIC, IP contava, no final do ano, com um total de apenas 110 trabalhadores.

Dos 110 trabalhadores efetivos – número onde não foram considerados os trabalhadores que se encontravam a exercer funções noutros organismos, uma assistente técnica ausente por motivo de Licença para assistência a filho menor com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a assistente técnica e o técnico superior, ausentes na situação de doença há mais de seis meses:

- 82 são titulares de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- 18 têm nomeação definitiva (4 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 (51), de informáticos (1) e de inspetor superior (18) representavam cerca de 63,64% e os grupos de assistente técnico (27) e de assistente operacional (3) representavam cerca de 27,27% do total global.

Os dirigentes (10) representavam cerca de 9,09%.

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 62,73%.

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 74,55% e, respetivamente, numa Taxa de Masculinização de 25,45%.

Quadro 3 – Número de efetivos por género

Sexo	Efetivos	Peso (%)
Feminino	82	74,55%
Masculino	28	25,45%
Total	110	100,00%

e. POR ESTRUTURA ETÁRIA

O nível etário médio³ do efetivo total do IMPIC, IP situa-se nos 54 anos.

Os intervalos maiores (com 35 e 22 efetivos, respetivamente) estão compreendidos entre os 50 e 54 (31,82%) e entre os 60 e 64 (20%), sendo predominantemente feminino, no primeiro intervalo (71,43% para 28,57%) e no segundo intervalo (81,82% para 18,18%).

f. POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

Dos 110 efetivos, 67 possuem estudos superiores - 63 detêm licenciatura (45 do sexo feminino e 18 do sexo masculino), 1 possui bacharelato (1 do sexo feminino), 2 possuem mestrado (1 do sexo feminino e 1 do sexo masculino) e 1 possui doutoramento (1 sexo feminino).

¹ Índice de Tecnicidade (sentido estrito) = Técnicos Superiores / Efetivos (foram considerados para o cálculo deste indicador os 51 Técnicos Superiores e os 18 Inspetores Superiores).

² Taxa de Feminização = mulheres/efetivos x 100.

³ Nível Etário Médio = $\sum$ Idades / efetivos.

Dos 67 efetivos licenciados (60,91% do total de efetivos), 12 têm uma licenciatura em Economia (17,91%), 15 em Direito (22,39%), 9 em Engenharia Civil (13,43%). Os restantes 31 licenciados, que representam 46,27% 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, Engenharia e Gestão, Engenharia do Ambiente, Engenharia Biológica e Engenharia Biotecnológica.

Existem, por fim, 41 trabalhadores (37,27%) com o 12.º ano de escolaridade (33 do sexo feminino e 8 do sexo masculino). Apenas 1,82% dos efetivos, num total de 2 trabalhadores (1 mulher 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 26 anos.

Gráfico A - Estrutura de Antiguidade na Administração Pública

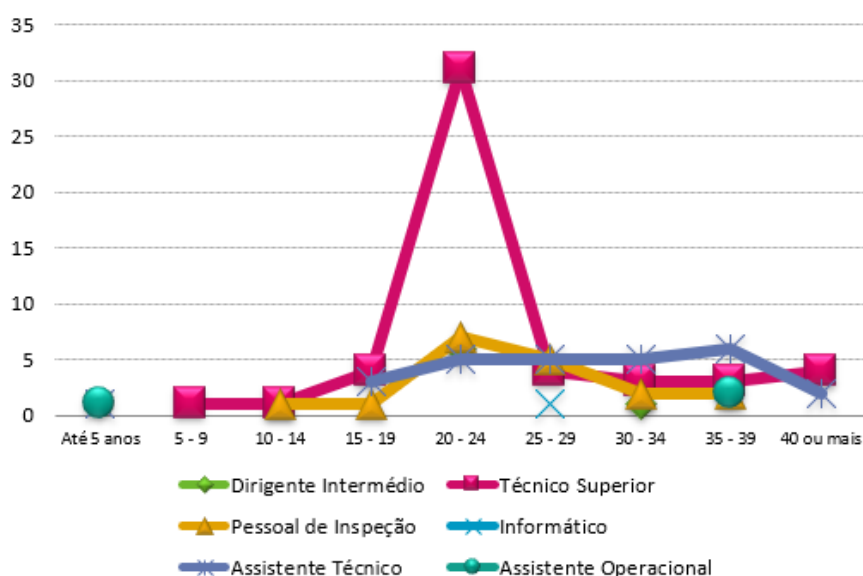
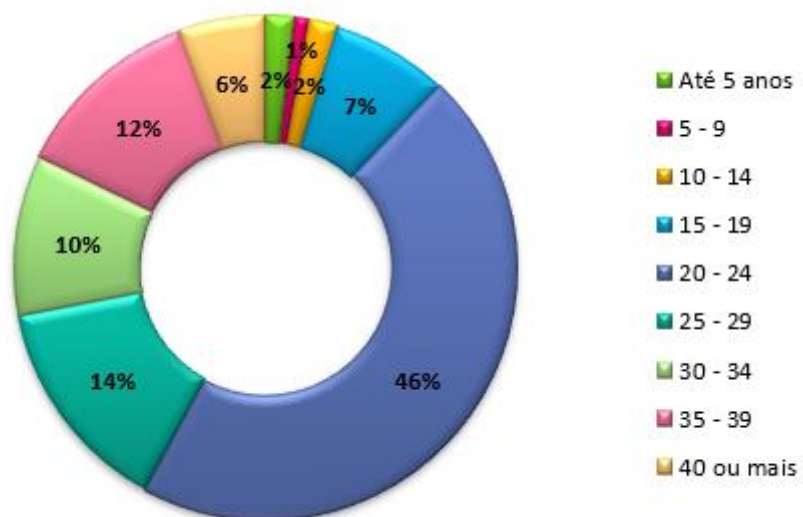


Gráfico B - Percentagem de trabalhadores segundo o nível de antiguidade





Movimentação de Pessoal no IMPIC, IP

6. MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL

Durante o ano de 2024, o IMPIC, IP encetou vários processos de recrutamento de pessoal, nomeadamente através de mobilidade interna, sendo que, na maioria das vezes, esses processos não se materializaram em recrutamentos, atendendo às normas legais vigentes para a figura da mobilidade interna.

Acresce que, e mais uma vez pela imposição das normas subjacentes à figura da mobilidade interna, o IMPIC perdeu alguns recursos em 2024.

a. ADMISSÕES E REGRESSOS

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2024 verificou-se a entrada de 7 trabalhadores, 6 por mobilidade interna e 1 que regressou ao IMPIC, IP.

b. SAÍDAS EFETIVAS DO IMPIC, IP

No ano de 2024, deixaram de exercer funções no IMPIC, IP, um total de 11 elementos:

- 3 técnicos superiores saíram em mobilidade interna para outro organismo;
- 1 técnico superior que cessou a mobilidade tendo regressado ao organismo de origem;
- 1 técnico superior que saiu em licença sem vencimento;
- 1 técnico superior por se encontrar na situação de doença há mais de 6 meses;
- 1 assistente técnico que saiu em mobilidade;
- 1 assistente técnico por se encontrar na situação de doença há mais de 6 meses;
- e
- 3 trabalhadores saíram por aposentação: 2 técnicos superiores e 1 assistente técnico.

c. ABSENTISMO

No IMPIC, IP, em 2024, verificou-se um total de 2320 dias de ausência. A média de faltas ao trabalho dos 110 efetivos foi de 21 dias, tendo a maioria das ausências (68,62%) ocorrido por motivo de doença (1592 dias).

Estas ausências resultaram numa taxa de absentismo⁴, em 2024, de 8,40%.

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	59,5	2,57%
Técnico Superior	619	26,68%
Inspetores Superiores	638,5	27,52%
Informáticos	6,5	0,28%
Assistentes técnicos e operacionais	996,5	42,95%
Total	2320	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 2024 - explanados no quadro 18 do Balanço Social - representaram um total de 4.358.066,32€.

As remunerações, mínima e máxima, foram, respetivamente, de 821,83€ e 4811,87€, sendo o leque salarial ilíquido de 5,86.

b. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2024 foram ministradas 3 ações de formação, para um universo de 12 trabalhadores relacionadas com Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho:

- Segurança e Saúde do Trabalho em Comércio e Serviços | 7h;
- Primeiros Socorros | 7h; e
- Ergonomia no trabalho com equipamentos dotados de visor | 2h.

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 2024, no âmbito do Plano de Formação verificaram-se um total de 1949:30 horas de formação, sendo que destas, 294:00 foram despendidas em ações internas e 1655:30 em ações externas. Nestas formações participaram pessoal dirigente, técnico superior, inspeção, informático e assistente técnico.

Nas 1655:30 horas de formação, em ações externas, o IMPIC, IP despendeu um montante total de 12.995,00€.

Neste número e despesa em formação estão contabilizadas as ações de formação em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.



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 importância a alteração da lei orgânica do IMPIC, IP, e a aprovação dos seus estatutos.

Esta iniciativa, considera-se que potenciará a criação de condições para propiciar a captação de novos trabalhadores, essenciais para consolidar de forma, ainda mais consistente, o importante papel deste organismo no panorama da Administração Pública Portuguesa.

Em destaque há que assinalar a necessidade urgente de contratar novos funcionários para garantir a continuidade e eficiência das atividades do IMPIC, IP:

Falta de preenchimento de vagas: Há muitas posições não preenchidas, o que afeta a capacidade do Instituto de atender todas as solicitações.

Envelhecimento do quadro de pessoal: A falta de admissão de novos recursos humanos não está a compensar as saídas, resultando em um quadro de pessoal envelhecido.

Redução de trabalhadores: Entre o final de 2023 e o final de 2024, houve uma redução significativa no número de trabalhadores não dirigentes, especialmente técnicos superiores.

Impacto significativo em 2024: A redução de efetivos foi de 4%, o que já está a causar um impacto considerável.

Constrangimento ao desenvolvimento das atividades: Sem a admissão de novos elementos, haverá um grande constrangimento ao desenvolvimento normal das atividades do Instituto.

Aposentação de colegas experientes: A aposentação de colegas experientes sem a possibilidade de formar novos colegas quebra a continuidade de conhecimentos essenciais.

