

BALANÇO SOCIAL 2025



FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2025

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 2026

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 disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P. (IMPIC, I.P.) elabora e apresenta o seu Balanço Social reportado a 31 de dezembro de 2025, com base nos formulários disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no respetivo sítio institucional.

Enquanto instrumento de apoio ao planeamento e à gestão, particularmente relevante para a tomada de decisões no domínio dos recursos humanos, e evidenciando o nível de responsabilidade social assumido pelo Instituto, nos termos do n.º 3 do artigo 1.º do referido diploma, o presente Balanço Social é submetido à apreciação 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 2026

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 2025		106
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	75,47%
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$		2,13
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	41,51%
Leque salarial	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$		5,60
Rácio de Trabalhadores por dirigente	$\frac{\text{N.º Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	9,43%
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	60,38%
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	3,77%
Taxa de saídas	$\frac{\text{N.º Trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}}$	x 100	9,43%
Taxa de reposição	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{N.º Trabalhadores que saíram}}$	x 100	40,00%



Caracterização dos Recursos Humanos do IMPIC, IP

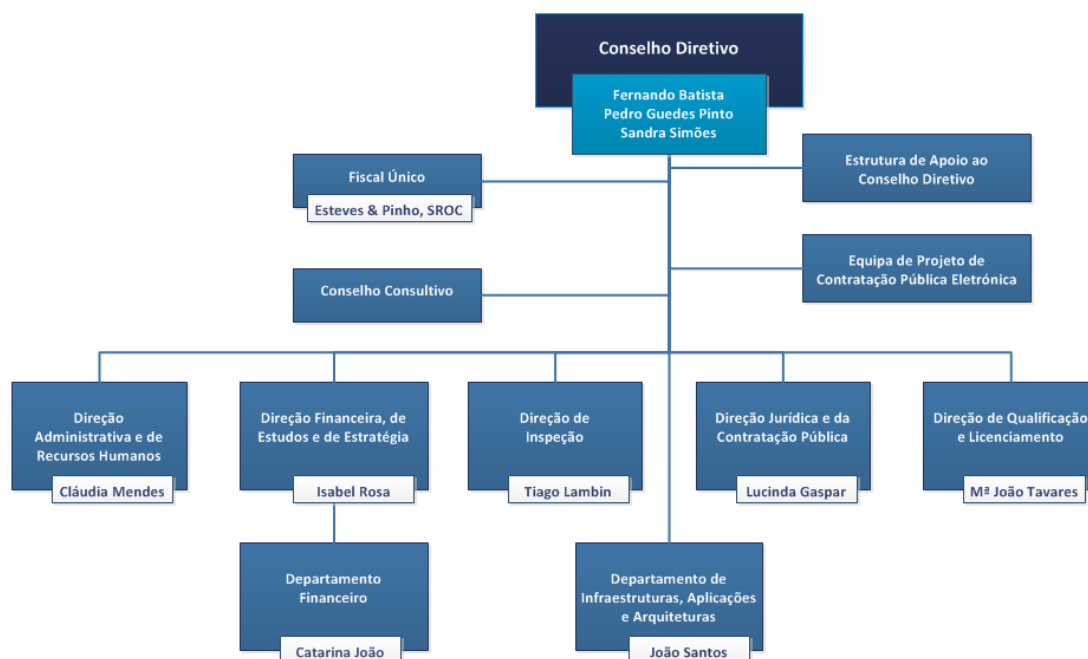
3. ESTRUTURA ORGÂNICA

O Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P. (IMPIC, I.P.) é uma entidade pública integrada na administração indireta do Estado, dotada de autonomia administrativa e financeira, bem como de património próprio. Desenvolve a sua atividade no âmbito das atribuições do Ministério das Infraestruturas e Habitação (MIH), encontrando-se sujeita à superintendência e tutela da Secretária de Estado da Habitação.

Tem como missão central a regulação e fiscalização dos setores da construção e do imobiliário, assegurando igualmente a sua dinamização, supervisão e enquadramento normativo. Compete-lhe, ainda, a produção de informação estatística e de análises setoriais, bem como a promoção de uma atuação articulada do Estado nestas áreas.

Acresce que o IMPIC, I.P. assume também responsabilidades no domínio da contratação pública, desempenhando um papel relevante, designadamente na gestão do Portal BASE e no licenciamento, acompanhamento e fiscalização das plataformas eletrónicas de contratação pública.

No que respeita à sua estrutura interna, à data de 31 de dezembro de 2025, o IMPIC, I.P. encontrava-se organizado nos seguintes termos:



4.RECURSOS HUMANOS

O número de trabalhadores em exercício de funções no IMPIC, IP, em 31 de dezembro de 2025, era de 106, distribuído da seguinte forma:

Quadro 1 – Pessoal ao serviço do IMPIC, IP, em 31 de dezembro de 2025

Grupo	Trabalhadores	Peso
Conselho Diretivo	3	2,83%
Dirigentes	7	6,60%
Técnicos Superiores	46	43,40%
Inspetores Superiores	17	16,04%
Informático	1	0,94%
Assistentes Técnicos	30	28,30%
Assistentes Operacionais	2	1,89%
TOTAL	106	100,00%

Do total de efetivos indicado encontra-se excluída uma assistente técnica, por se encontrar em situação de licença para assistência a filho menor com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

Verifica-se, de forma consistente, uma tendência de redução do número de efetivos face aos anos anteriores. Em particular, nos dois últimos anos registaram-se decréscimos de 7,02% em 2023 e de 3,64% em 2024, conforme evidenciado no quadro que se apresenta de seguida.

Quadro 2 - Evolução do número de efetivos (2023-2025)

2023	2024	2025		
		N.º	2025/24	2025/23
114	110	106	3,64%	7,02%

Importa referir que, em 31 de dezembro de 2025, 11 trabalhadores do IMPIC, IP encontravam-se a exercer funções noutros organismos da Administração Pública, encontrando-se ainda 2 trabalhadores em situação de licença sem remuneração.

5. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

a. POR ESTRUTURA JURÍDICA

Para o ano de 2025, o Mapa de Pessoal do IMPIC, I.P. previa a existência de 180 postos de trabalho. Contudo, no final desse ano, nem todos se encontravam preenchidos. Esta situação resulta, por um lado, da morosidade associada aos procedimentos de recrutamento e, por outro, do regime legal de mobilidade interna, que favorece uma elevada 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 106 trabalhadores.

Dos 106 trabalhadores efetivos – número onde não foram considerados os trabalhadores que se encontravam a exercer funções noutros organismos e uma assistente técnica ausente por motivo de Licença para assistência a filho menor com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

Assim, dos 106 trabalhadores considerados:

- 79 detinham contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- 17 encontravam-se em regime de nomeação definitiva (dos quais 3 em mobilidade intercarreiras);
- 10 exerciam funções em regime de comissão de serviço, nos termos da LTFP.

b. POR GRUPOS PROFISSIONAIS

Em relação à distribuição dos efetivos por grupos profissionais, verifica-se que os grupos de técnico superior (46), de informáticos (1) e de inspetor superior (17) representavam cerca de 60,38% e os grupos de assistente técnico (30) e de assistente operacional (2) representavam cerca de 30,19% do total global.

Os dirigentes (10) representavam cerca de 9,43%.

c. POR ÍNDICE DE TECNICIDADE

O Índice de Técnica (sentido estrito)¹ – Conceito que procura medir o relevo dos trabalhadores dotados de habilitações técnicas no universo de efetivos – é de 60,38%.

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 75,47% e, respetivamente, numa Taxa de Masculinização de 24,53%.

Quadro 3 – Número de efetivos por género

Sexo	Efetivos	Peso (%)
Feminino	80	75,47%
Masculino	26	24,53%
Total	106	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 36 e 26 efetivos, respetivamente) estão compreendidos entre os 50 e 54 (33,96%) e entre os 60 e 64 (24,53%), sendo predominantemente feminino, no primeiro intervalo (69,44% para 30,56%) e no segundo intervalo (80,77% para 19,23%).

f. POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

Dos 106 efetivos, 64 possuem estudos superiores - 60 detêm licenciatura (43 do sexo feminino e 17 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 Técnica (sentido estrito) = Técnicos Superiores / Efetivos (foram considerados para o cálculo deste indicador os 46 Técnicos Superiores e os 17 Inspectores Superiores).

² Taxa de Feminização = mulheres/efetivos x 100.

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

Entre os 64 trabalhadores com grau de licenciatura (correspondentes a 60,38% do total de efetivos), destacam-se as formações em Economia e em Direito, com 12 trabalhadores em cada área (18,75%), seguidas da Engenharia Civil, com 7 trabalhadores (10,94%). Os restantes 33 licenciados (51,56% do total de licenciados) apresentam formações em diversas outras áreas.

Estas distribuem-se, sobretudo, pelas Ciências Sociais — incluindo Gestão, Gestão de Recursos Humanos, História, Psicologia, Relações Internacionais, Comunicação e Relações Públicas, Publicidade, Ciência Política, Serviço Social, Sociologia, Assessoria de Administração e Direção e Administração Pública — e pelas Ciências Exatas, nomeadamente Matemática, Informática de Gestão, Engenharia e Gestão, Engenharia do Ambiente, Engenharia Biológica e Engenharia Biotecnológica.

No que respeita aos restantes níveis de escolaridade, registam-se 39 trabalhadores (36,79%) com o 12.º ano, dos quais 32 são do sexo feminino e 7 do sexo masculino. Por fim, apenas 3 trabalhadores (2,83% do total), correspondendo a 2 mulheres e 1 homem, possuem habilitações iguais ou inferiores ao 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

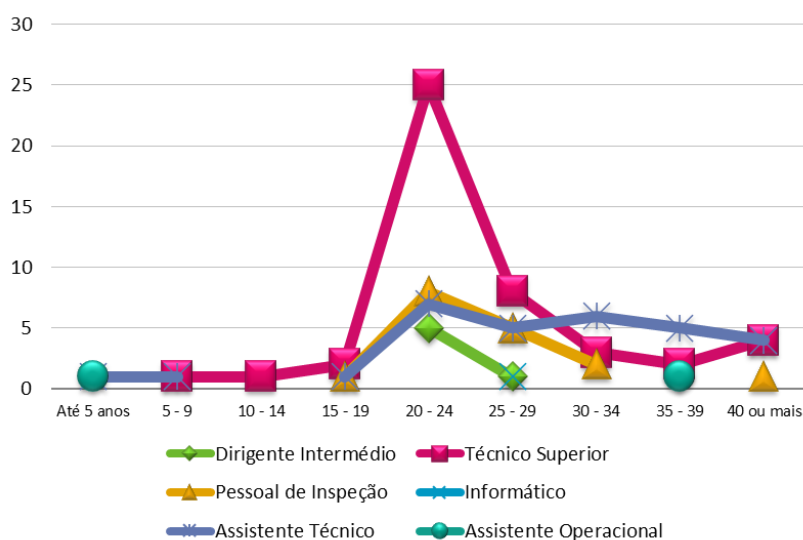
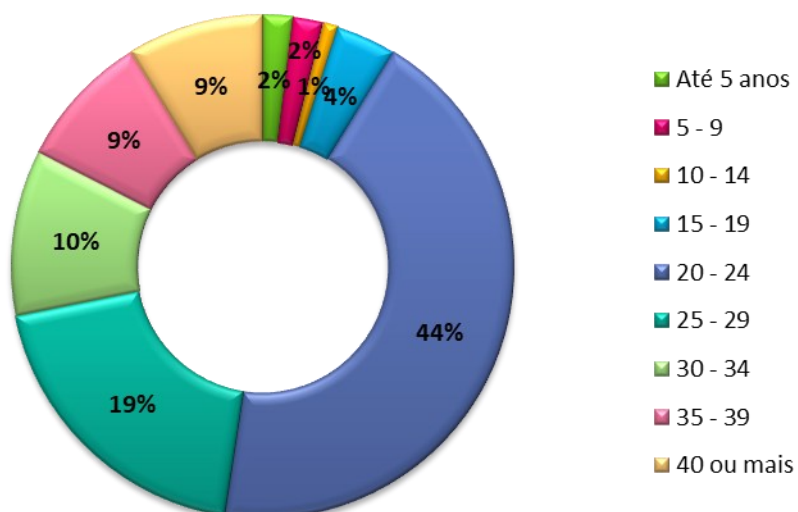


Gráfico B - Percentagem de trabalhadores segundo o nível de antiguidade





Movimentação de Pessoal no IMPIC, IP

6. MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL

Durante o ano de 2025, 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 2025.

a. ADMISSÕES E REGRESSOS

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2025 verificou-se a entrada de 4 trabalhadores, 3 por mobilidade interna e 1 que regressou ao IMPIC, IP.

b. SAÍDAS EFETIVAS DO IMPIC, IP

No ano de 2025, deixaram de exercer funções no IMPIC, IP, um total de 10 elementos:

- 2 técnicos superiores saíram em mobilidade interna para outro organismo;
- 2 técnicos superiores que cessaram a mobilidade tendo regressado ao organismo de origem;
- 1 Técnico Superior que saiu para o exercício de funções em Comissão de Serviço para outro organismo;
- 1 assistente técnico que cessou a mobilidade tendo regressado ao organismo de origem;
- 4 trabalhadores saíram por aposentação: 1 Inspetor, 2 técnicos superiores e 1 coordenador técnico.

c. ABSENTISMO

No IMPIC, IP, em 2025, verificou-se um total de 2742,5 dias de ausência. A média de faltas ao trabalho dos 106 efetivos foi de 26 dias, tendo a maioria das ausências (77,56%) ocorrido por motivo de doença (2127 dias).

Estas ausências resultaram numa taxa de absentismo⁴, em 2025, de 10,35%.

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	11	0,40%
Técnico Superior	963	35,12%
Inspetores Superiores	663,5	24,19%
Assistentes técnicos e operacionais	1105	40,29%
Total	2742,5	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 2025 - explanados no quadro 18 do Balanço Social - representaram um total de 4.442.344,92€.

As remunerações, mínima e máxima, foram, respetivamente, de 878,41€ e 4 915,32€, sendo o leque salarial ilíquido de 5,60.

b. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Em 2025 foram ministradas 3 ações de formação, para um universo de 10 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 constitui um vetor estratégico essencial para a valorização e motivação dos recursos humanos, contribuindo para o reforço das competências e para a melhoria da qualidade e eficácia do serviço público prestado.

Neste contexto, no decurso de 2025, e no âmbito do Plano de Formação, foram realizadas um total de 2783:30 horas de formação. Deste volume, 798:00 horas corresponderam a ações de natureza interna e 1985:30 horas a ações externas. Estas iniciativas abrangeram trabalhadores de diversas carreiras e categorias, incluindo dirigentes, técnicos superiores, inspetores, especialistas de informática, assistentes técnicos e assistentes operacionais.

Relativamente às ações de formação externa, que totalizaram 1985:30 horas, o IMPIC, I.P. suportou um encargo global de 32 120,25€.

Refira-se, por último, que os valores apresentados, quer em termos de horas quer de despesa, incluem as ações de formação realizadas no domínio da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.



Reflexão Final

O Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção, I.P. desempenha um papel de elevada relevância no âmbito da Administração Pública, atento o seu contributo para a regulação de três setores estruturantes da economia nacional - a construção, o imobiliário e a contratação pública.

A prossecução desta missão, particularmente exigente pela complexidade e transversalidade dos domínios em causa, tem assentado no empenho, na competência técnica e no elevado sentido crítico dos trabalhadores do Instituto, cujo contributo se revela determinante para assegurar uma atuação rigorosa e eficaz.

Não obstante, importa sublinhar que os recursos humanos atualmente disponíveis se revelam manifestamente insuficientes face às atribuições cometidas ao IMPIC, I.P. e aos objetivos estratégicos e operacionais que lhe são anualmente fixados. Com efeito, embora o mapa de pessoal aprovado para 2025 preveja 180 postos de trabalho - número considerado adequado à prossecução da sua missão -, persistem dificuldades significativas no recrutamento, que têm impedido o preenchimento sustentado desses lugares, apesar dos procedimentos de recrutamento promovidos.

Esta realidade, que não é exclusiva deste Instituto, mas transversal à Administração Pública, acarreta desafios acrescidos ao nível da organização do trabalho, conduzindo a uma sobrecarga dos recursos existentes. Tal circunstância, associada à limitada margem de intervenção em matéria de valorização remuneratória, pode potenciar fenómenos de desgaste e desmotivação.

Neste contexto, o IMPIC, IP tem procurado adotar medidas que promovam melhores condições de trabalho e maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, designadamente através da flexibilização dos horários e da manutenção de regimes de teletrabalho parcial, sempre que compatíveis com as funções exercidas.

Ainda assim, entende-se que a revisão da lei orgânica do IMPIC, I.P., bem como a aprovação dos respetivos estatutos, assumem carácter prioritário, na medida em que poderão contribuir para reforçar a capacidade de atração e retenção de recursos humanos qualificados, condição essencial para a consolidação do papel do Instituto no contexto da Administração Pública.

Por fim, o Conselho Diretivo assinala, com particular preocupação, a necessidade urgente de reforço do quadro de pessoal. A persistente existência de postos de trabalho por preencher, o envelhecimento dos recursos humanos, a redução do número de trabalhadores - com especial incidência nas carreiras técnicas -, bem como a saída de

colaboradores experientes por via da aposentação, sem a correspondente renovação geracional, constituem fatores que comprometem a continuidade do conhecimento organizacional e condicionam o normal desenvolvimento das atividades do Instituto.

Neste sentido, o reforço efetivo de recursos humanos afigura-se indispensável para assegurar a continuidade, a qualidade e a eficiência da atuação do IMPIC, I.P. no cumprimento da sua missão.

