

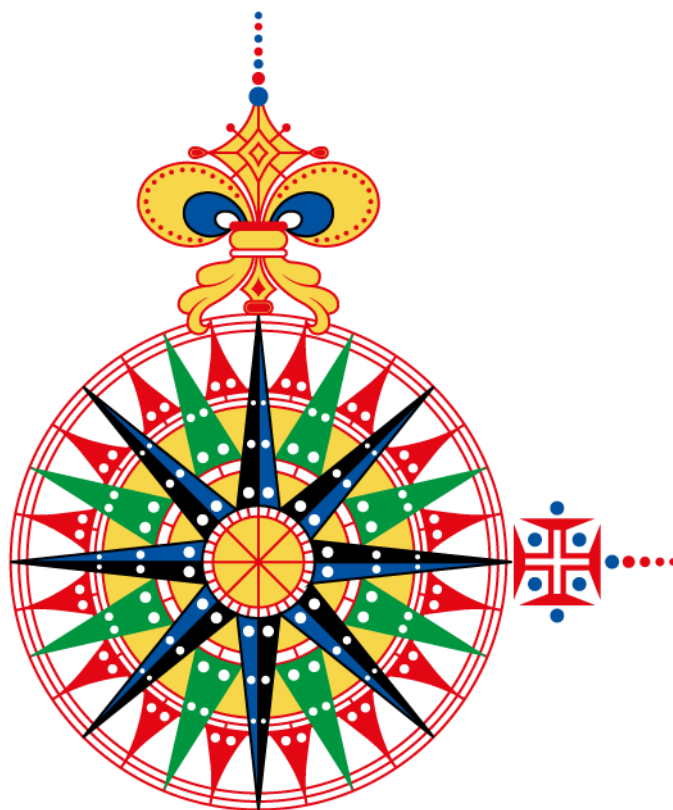


**Defesa Nacional**

**Marinha**

**Instituto Hidrográfico**

**Balanço Social – ano 2023**



## Índice

Lista de Siglas	1
Índice de Quadros	1
1. Enquadramento	2
2. Estrutura orgânica	2
3. Caracterização dos recursos humanos	3
4. Movimentos de pessoal	7
5. Modalidades de Horário	9
6. Absentismo	10
7. Encargos com os trabalhadores/as	11
8. Formação Profissional	11

## Lista de abreviaturas

DGAEP - Direção-geral da Administração e do Emprego Público

IH - Instituto Hidrográfico

SIADAP - Sistema Int- de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administr. Pública.

LTFP - Lei de Trabalho em Funções Públicas

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Número de trabalhadores no triénio 2021-2023

Gráfico 2 – Trabalhadores estrutura jurídica

Gráfico 3 – Trabalhadores segundo o Género

Gráfico 4 – Trabalhadores por Escalão Etário

Gráfico 5 – Antiguidade

Gráfico 6 - Nível habilitacional

Gráfico 7 - Dias de ausência ao trabalho por género

Gráfico 8 - Estrutura remuneratória por género

Gráfico 9 - ações de formação por Duração

Gráfico 10 - Participantes em ações de formação

## 1. ENQUADRAMENTO

O Balanço Social consubstancia um instrumento preponderante no planeamento e apoio à gestão, possibilitando a aferição dos aspetos mais significativos da estrutura e caracterização dos recursos humanos, constituindo uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos, contribuindo para a reafirmação do capital humano, desenvolvimento das competências, diminuição do absentismo e aumento da motivação dos trabalhadores.

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, institui a obrigação dos serviços da Administração Pública elaborarem, com referência a 31 de dezembro de cada ano, o seu Balanço Social, quando tenham um mínimo de 50 trabalhadores/as (independentemente da modalidade de relação jurídica de emprego) ao seu serviço no termo de cada ano civil, de acordo com as orientações estabelecidas pela Direção-geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), fazendo uso do formulário disponibilizado no seu *site* institucional.

O Instituto Hidrográfico (IH), nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro e da Circular n.º 02 /DGAEP/97, que regulamentam a elaboração deste instrumento de gestão na Administração Pública, apresenta o seu Balanço Social.

## 2. ESTRUTURA ORGÂNICA

O Instituto Hidrográfico (IH) foi criado pelo Decreto-Lei n.º 43177, de 22 de setembro de 1960.

De acordo com o Decreto-Lei nº 185/2014, de 29 de dezembro (Estrutura Orgânica da Marinha), o IH é um órgão da Marinha regulado por legislação própria que tem por missão assegurar as atividades de investigação e desenvolvimento tecnológico relacionadas com as ciências e as técnicas do mar, tendo em vista a sua aplicação prioritária em operações militares navais, designadamente, nas áreas da hidrografia, da cartografia náutica e hidrográfica, da segurança da navegação, da oceanografia e da defesa do meio marinho. Funciona na direta dependência do Chefe do Estado-Maior da Armada, sob tutela do Ministério da Defesa Nacional e dispõe de autonomia administrativa e financeira.

O Decreto-Lei n.º 230/2015, de 12 de outubro aprova a orgânica do IH e consagra as suas especificidades enquanto órgão da Marinha e Laboratório do Estado. O

regulamento interno do IH aprovado através do despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada n.º 7/2020, de 5 de fevereiro e publicado na Ordem da Armada n.º 8, de 5 de fevereiro de 2020, formaliza e implementa a organização interna do Instituto, definindo o funcionamento dos serviços.

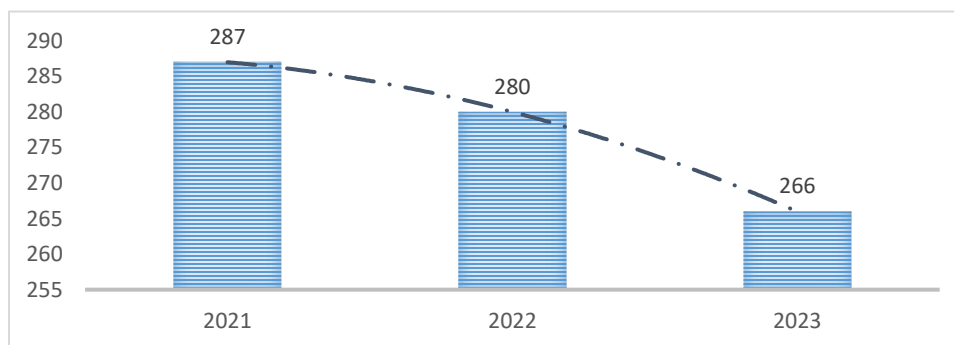
Em consonância com o disposto no Decreto-Lei n.º 230/2015, de 12 de outubro, a competência relativa à definição das orientações estratégicas para o Instituto Hidrográfico, bem como a fixação de objetivos e acompanhamento da sua execução, é exercida pelo Ministro da Defesa Nacional em coordenação com o Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e com o Ministro da Economia e do Mar.

O IH desenvolve uma parte muito significativa da atividade de investigação científica da Marinha, dá apoio às operações militares navais e marítimas e à atividade científica desenvolvida por entidades civis, públicas e privadas. O resultado global é essencial ao país.

### 3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A estrutura de recursos humanos do IH compreende pessoal militar e militarizado, disponibilizado e remunerado pela Marinha, e pessoal civil, cuja remuneração é suportada pelo orçamento próprio.

A 31 de dezembro de 2023, para a realização da sua missão, o IH contou com a colaboração de 145 militares, 3 militarizados e 118 civis totalizando assim 266 elementos. Mantém-se a tendência de decréscimo, conforme análise no gráfico 1.



**GRÁFICO 2 - NÚMERO DE TRABALHADORES NO TRIÉNIO 2021-2023**

Do total de 145 militares, 133 estão abrangidos pelo regime de nomeação definitiva e 12 em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo. Os 3 militarizados desenvolvem funções no âmbito do regime de comissão de

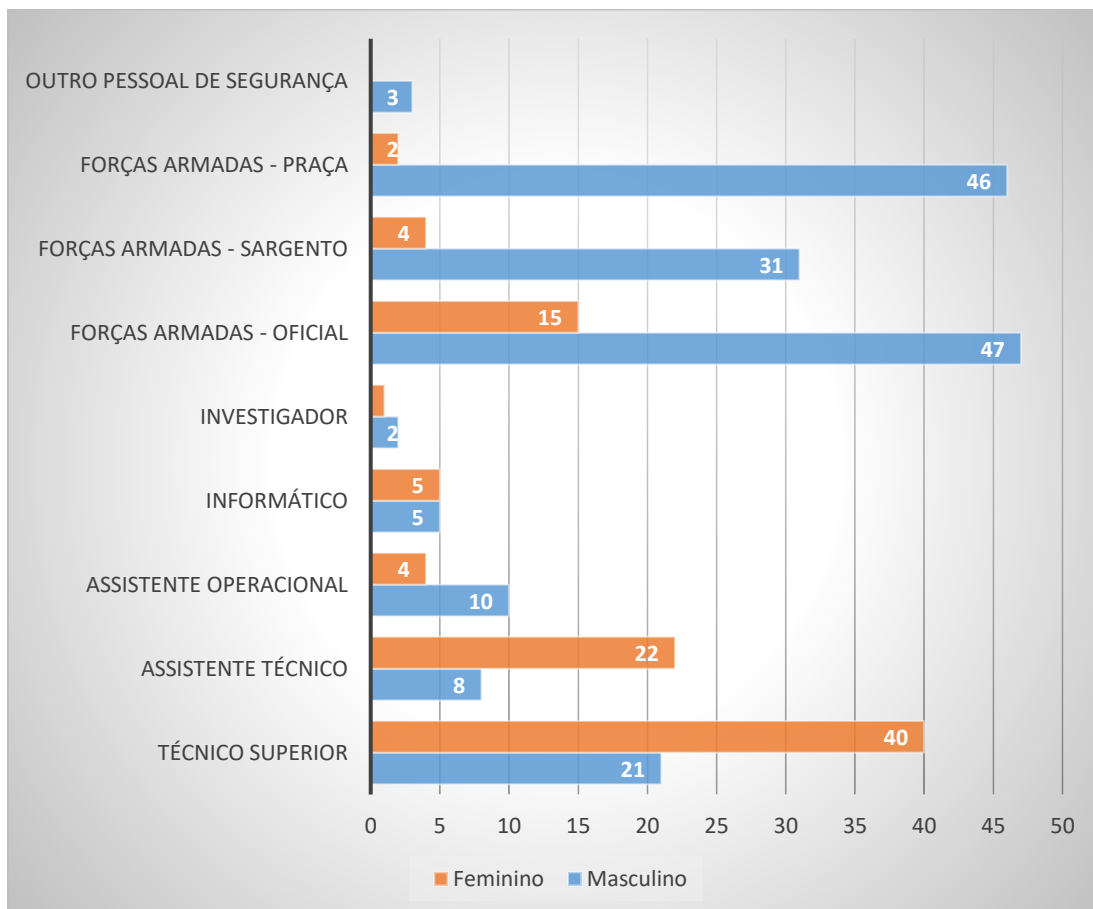
serviço no âmbito do Código do Trabalho. Os 118 trabalhadores civis desempenham funções em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Para além destes trabalhadores, o IH contou com 7 bolseiros de investigação científica em diversas áreas, na direção técnica e na direção de documentação.

### 3.1 TRABALHADORES POR ESTRUTURA JURÍDICA

Relativamente ao pessoal militar verifica-se uma alteração, em relação aos anos anteriores, em que a carreira de praças se destacava com uma maior percentagem em relação às restantes. Em 2023 há uma aproximação da carreira de Oficiais, com 32% e de Praças com 31% da totalidade do pessoal militar.

Quanto ao pessoal civil mantém-se o destaque da carreira de Técnico Superior, com 34% da totalidade dos trabalhadores do mapa de pessoal civil do IH. A carreiras de Investigador com 3% dos trabalhadores do IH.

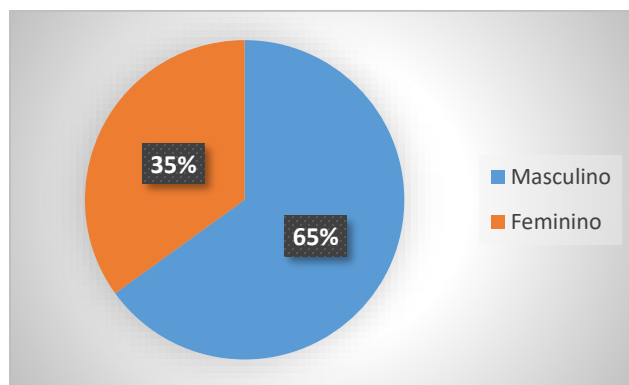


**GRÁFICO 2 – TRABALHADORES SEGUNDO A ESTRUTURA JURÍDICA**

### 3.2 TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO

O género masculino representa 65% do universo de trabalhadores do IH, com um total de 173 efetivos, enquanto que o género feminino representa 35% com um total de 93 efetivos, conforme o gráfico 3.

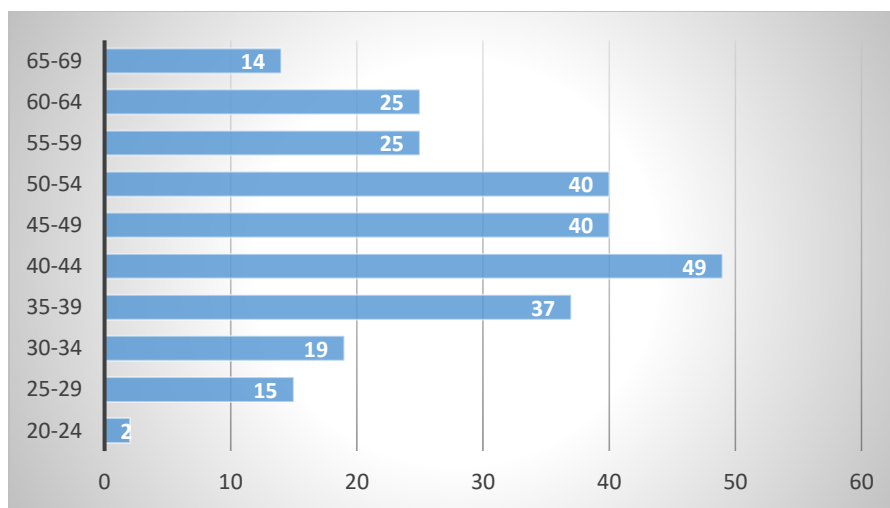
A percentagem de pessoal do género feminino é maior entre o pessoal civil, igual a 61%. Entre pessoal militar, o pessoal do género feminino é igual a 14%. O pessoal militarizado, apenas com 3 elementos, todos do género masculino.



**GRÁFICO 3 – TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO**

### 3.3 TRABALHADORES POR ESTRUTURA ETÁRIA

A faixa etária com maior número de efetivos situa-se entre os 40 e 44 anos, com cerca de 18% da totalidade dos efetivos. Existem 64 trabalhadores com mais de 55 anos, correspondente a uma taxa de envelhecimento de 25%.



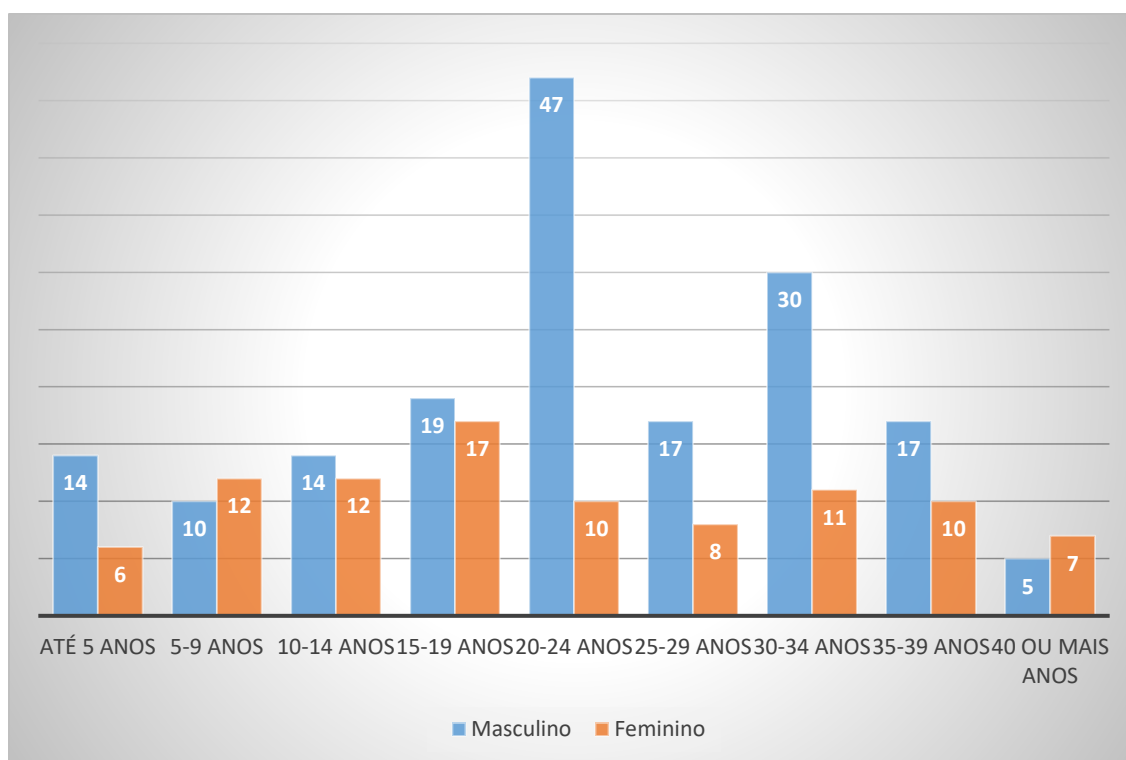
**GRÁFICO 4 – TRABALHADORES POR ESTRUTURA ETÁRIA**

O preenchimento dos lugares em aberto do Mapa de Pessoal Civil tem vindo a diminuir, em consequência das dificuldades de recrutamento por constrangimentos legais, levando a um envelhecimento dos recursos.

### 3.4 POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A caracterização dos efetivos, em função da antiguidade, mostra uma maior concentração de trabalhadores com 20 a 24 anos de serviço, com 57 efetivos correspondendo a cerca de 21%.

Da análise por género, verifica-se que no intervalo de 20 a 24 anos se situa a antiguidade com mais efetivos do género masculino, e entre os 15 e 19 anos, no género feminino.

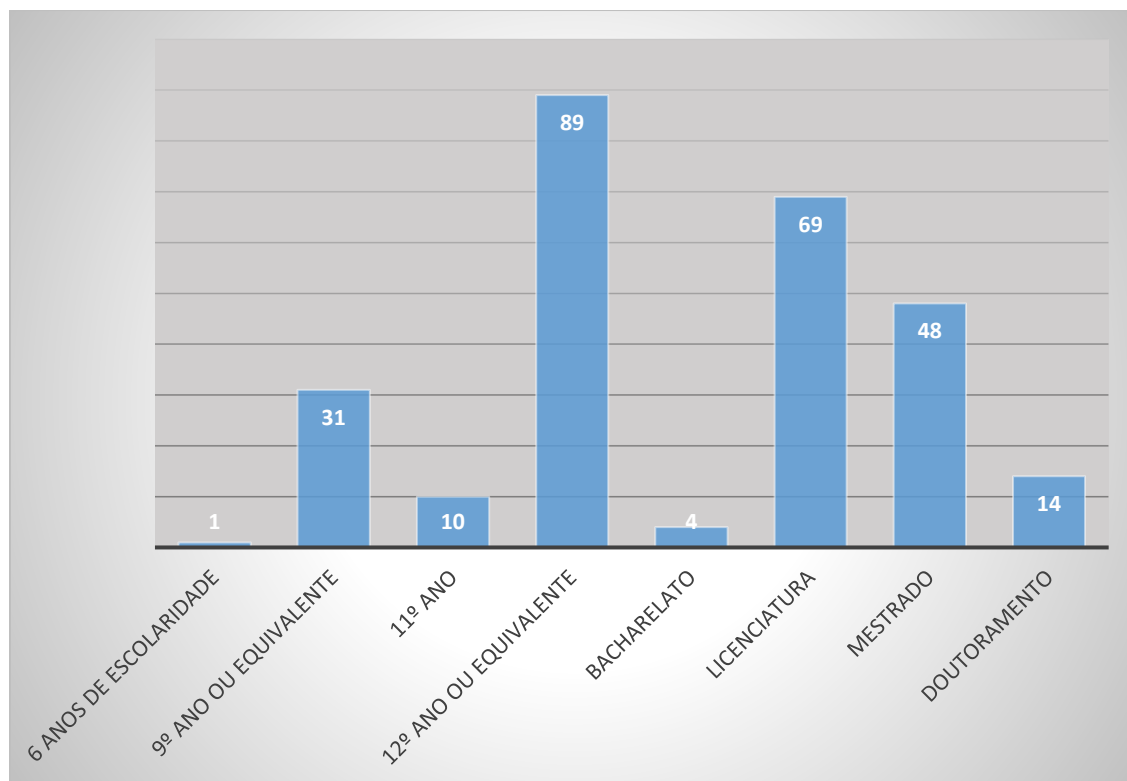


**GRÁFICO 5 – ANTIGUIDADE**

### 3.5 TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL HABILITACIONAL

A percentagem de efetivos com habilitação superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) é de 50%. Os níveis de escolaridade com maior representação

são o 12.º ano (89 trabalhadores), a licenciatura (69 trabalhadores) e o mestrado (48 trabalhadores).



**GRÁFICO 6 - NÍVEL HABILITACIONAL**

### 3.6 TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Consideram-se trabalhadores deficientes, os trabalhadores que beneficiam de redução fiscal em virtude da sua deficiência temporária ou permanente. Manteve-se o valor relativamente ao ano transato de 4 trabalhadores nestas condições.

## 4. MOVIMENTOS DE PESSOAL

### 4.1 ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES

Durante o ano 2023, foi celebrado um contrato na carreira Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, após procedimento concursal, sendo as restantes entradas, um regresso de licença sem vencimento de um Assistente Técnico e regresso de mobilidade de outro organismo de dois Técnicos Superiores.



Os constrangimentos legais, no âmbito da contratação, inviabilizam novos ingressos, por só ser admissível a abertura de procedimentos concursais para pessoas com vínculo à função pública previamente constituído. No caso das áreas técnicas das ciências do mar, engenharias e tecnologias de informação, os RH continuam por preencher e aumentam as saídas.

Relativamente ao Pessoal Militar, durante o ano de 2023 foram movimentados para o IH doze oficiais, nove sargentos, treze praças e dois militarizados.

## 4.2 SAÍDA DE TRABALHADORES

Durante o ano 2023, dentro do âmbito do Pessoal Civil, saíram do IH quatro Técnicos Superiores, um Assistente Técnico e um Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação por aposentação; três Técnicos Superiores e um Assistente Técnico por mobilidade; dois Assistentes Técnicos e um Assistente Operacional por outros motivos, que perfaz um total de treze trabalhadores.

Relativamente ao Pessoal Militar, durante o ano de 2023 destacaram do IH oito oficiais, nove sargentos e quinze praças.

## 4.3 POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL CIVIL DO IH

Em 2023, iniciaram-se onze recrutamentos por procedimento concursal, designadamente oito postos de trabalho na carreira de Técnico Superior, tendo três deles sido improcedentes e estando em curso os restantes cinco à data de 31 de dezembro de 2023; mais três procedimentos na carreira de Assistente Técnico, sendo dois deles improcedentes e encontrando-se um, à data de 31 de dezembro de 2023 ainda em desenvolvimento.

## 4.4 MUDANÇA DE SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES

Relativamente aos trabalhadores do Mapa de Pessoal Civil do IH, durante o ano de 2023 e, na sequência da conclusão do Ciclo Avaliativo 2021/2022 nos termos do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - SIADAP (Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro), conformes os artigos 156.º, 157.º e 158.º

da Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, verificaram-se cinquenta e seis alterações de posicionamento remuneratório obrigatórias.

Ocorreram também oito alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária nos termos dos artigos 156.º, 157.º e 158.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Existem ainda a registar duas alterações na carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de informação por Procedimento Concursal.

## 5. MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2023 manteve-se a modalidade de horário praticado no IH, de horário flexível, com as seguintes plataformas fixas:

10.30h às 12.00h;

14.00h às 16.30h.

O universo de trabalhadores a praticar este tipo de horário é cerca de 44%, existindo um trabalhador em jornada contínua, decorrente de apoio no âmbito da parentalidade.

O pessoal militar, que representa 56%, opera em horário específico decorrente da condição militar, incluindo a escala de serviço à unidade, durante 24 horas, por vezes com a periodicidade de 4 em 4 dias.

### 5.1 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

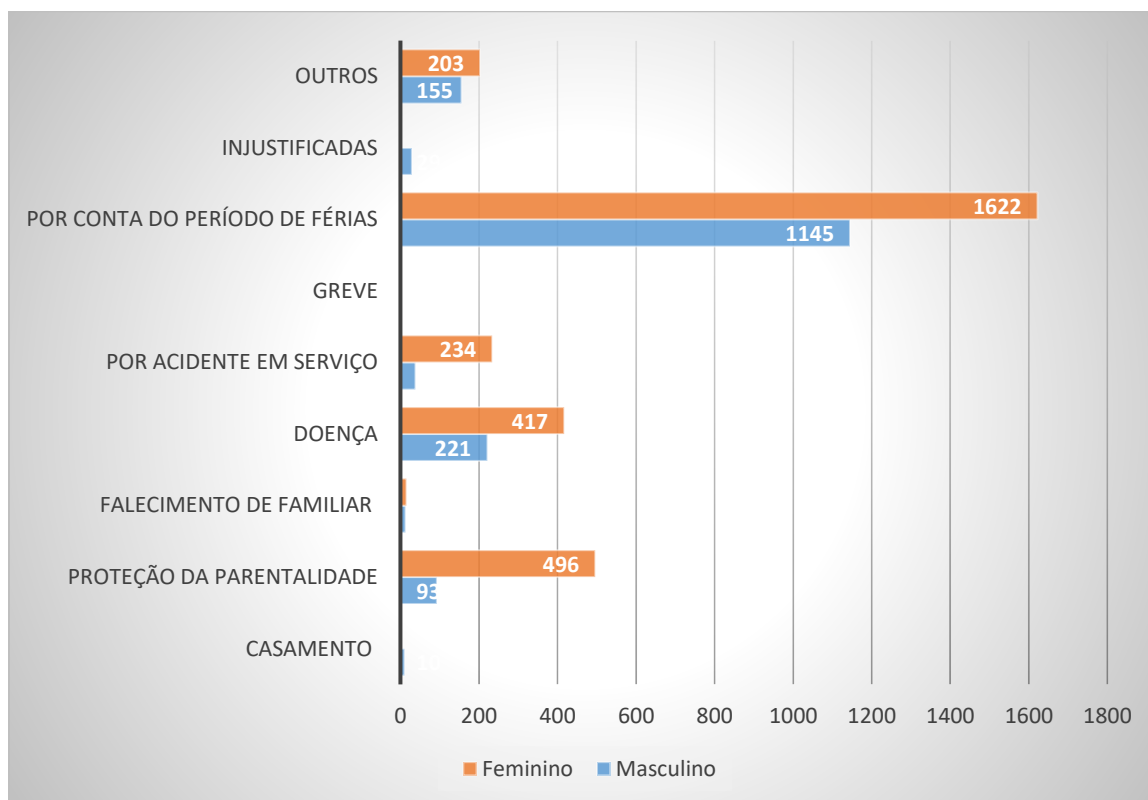
No IH, durante o ano de 2023 o trabalho extraordinário foi prestado por trabalhadores com a categoria de Assistente Operacional e Técnico Superior.

No total foram realizadas 237:55 horas de trabalho extraordinário, com a seguinte distribuição:

- 161:38 horas foram prestadas em regime de trabalho diurno;
- 53:28 horas em dias de descanso semanal obrigatório;
- 40:13 horas em dias de descanso semanal complementar;
- 18:36 horas em dias de feriados.

## 6. ABSENTISMO

O número total de ausências ao trabalho relativo ao Pessoal Civil, contabilizado as de todos os trabalhadores ao longo de 2023, foi de 4693 dias distribuído pelas seguintes justificações:



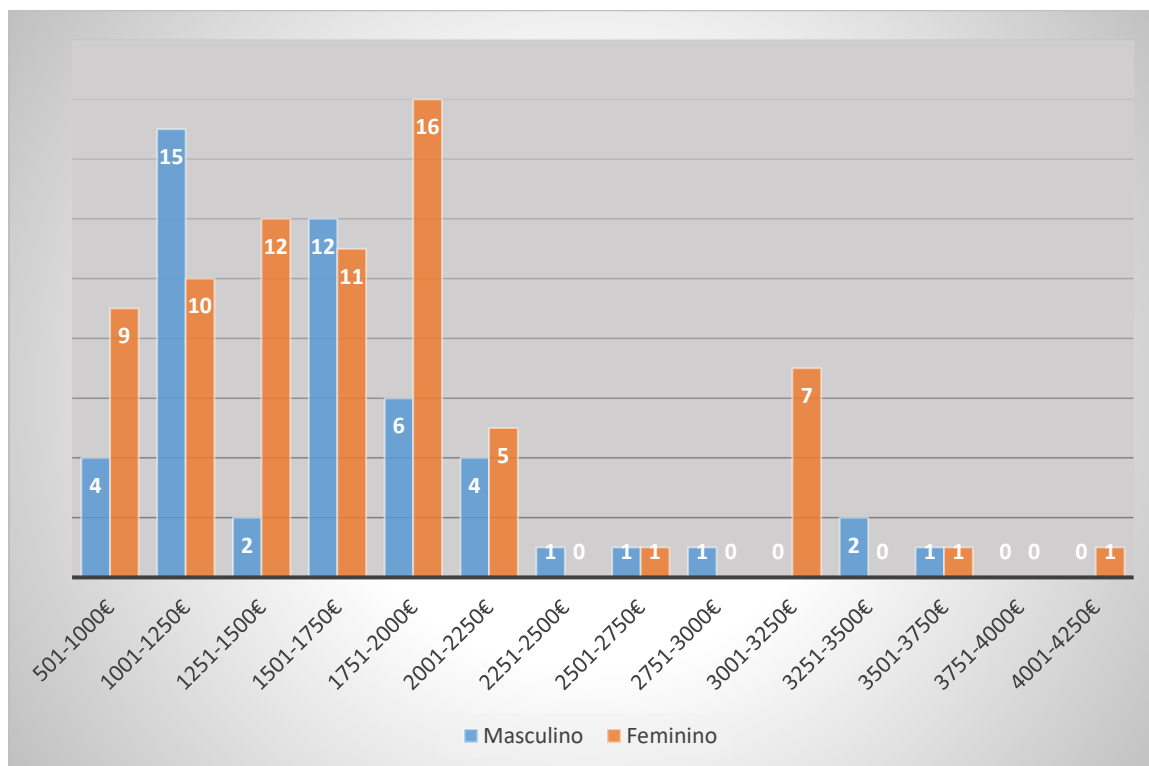
**GRÁFICO 7 - DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO POR GÉNERO**

Considerando o total de trabalhadores civis (118), é de salientar o elevado valor de ausências por doença (cerca de 5,5 dias/trabalhador/ano) ainda que tenha reduzido para metade em relação ao ano anterior. Também se que ao pessoal do género feminino corresponde a maior parte do absentismo (60%), em consonância com a taxa de pessoal deste género (65%).

## 7. ENCARGOS COM OS TRABALHADORES

Para efeitos remuneratórios é apenas analisado o Pessoal do Mapa Civil do IH, uma vez que relativamente ao Pessoal Militar e Militarizado que presta serviço no IH a sua remuneração é processada pela Marinha.

Tendo como período de referência o mês de dezembro de 2023 e considerando as remunerações mensais, base, ilíquidas (brutas), verifica-se a distribuição representada na figura 8.



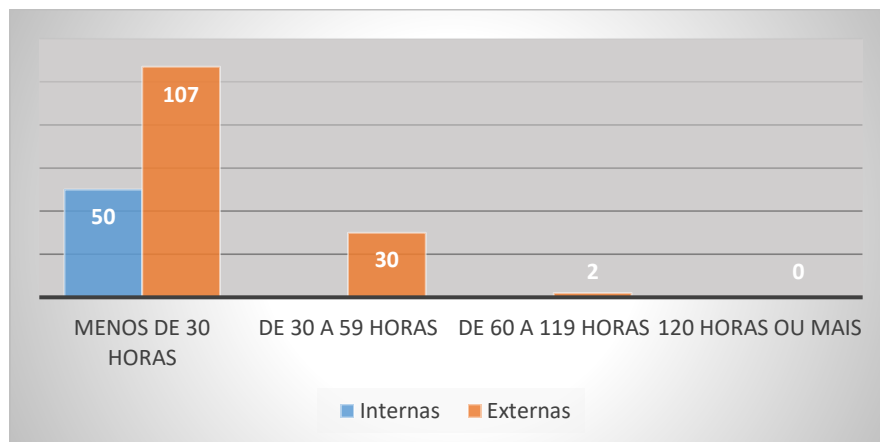
**GRÁFICO 8 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO**

A remuneração mínima auferida no IH é de 809,13€ e a máxima é de 4.181,03€. Não se verificam discrepâncias entre a distribuição dos valores de vencimento entre o pessoal do género masculino e feminino, com ligeira predominância do género feminino nos valores de vencimentos mais elevados.

## 8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Relativamente à formação profissional, no IH registaram-se, durante o ano de 2023, um total de 2957:45 horas de formação, das quais 2578:40 horas correspondem a formação externa à organização e 379:05 horas a formação interna na organização, A análise por duração das ações de formação indica que:

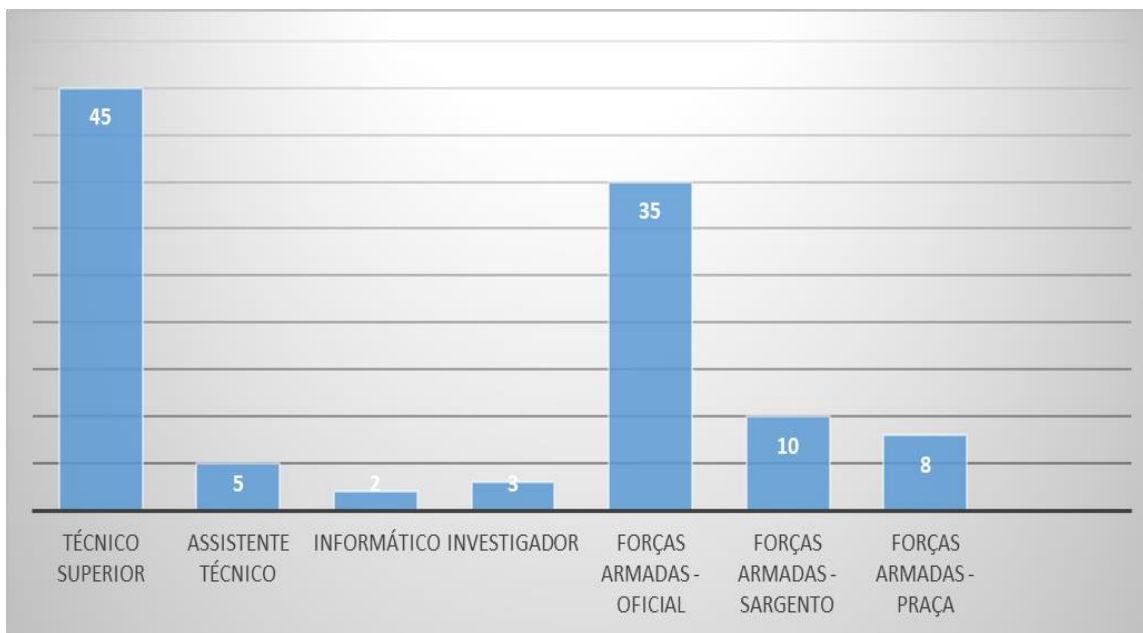
- 83% das ações são inferiores a 30 horas de formação;
- 16% correspondem a ações de formação entre 30 e 59 horas;
- 1% diz respeito a ações externas que duraram entre 60 a 119 horas.



**GRÁFICO 9 - AÇÕES DE FORMAÇÃO POR DURAÇÃO**

Da análise do gráfico 10, verifica-se que os Técnicos Superiores e os Oficiais foram as categorias profissionais que mais participaram em ações de formação.

Na área da formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho se realizaram seis ações de formação abrangendo quarenta e cinco trabalhadores.



**GRÁFICO 10 - PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO**

Na área da formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho se realizaram seis ações de formação abrangendo quarenta e cinco trabalhadores.

## ANEXO

Juntamento com este relatório, é enviado, em anexo o ficheiro importado da DGAEP (<https://www.dgaep.gov.pt/>), devidamente preenchido com os dados do IH, relativos ao ano 2023.

O Diretor-geral

João Paulo Ramalho Marreiros  
Contra-almirante