

**Defesa Nacional**  
**Marinha**  
**Instituto Hidrográfico**

**Balanço Social**  
**2024**



## Índice

<b>1. Enquadramento</b>	<b>4</b>
<b>2. Estrutura Orgânica</b>	<b>4</b>
2.1 Missão e Áreas de Atuação	5
<b>3. Caracterização dos Recursos Humanos</b>	<b>5</b>
3.1 Distribuição por regimes de vínculo	6
3.2 Trabalhadores por género	6
3.3 Trabalhadores por género e categoria	6
3.4 Trabalhadores por estrutura etária	8
3.5 Trabalhadores por estrutura de antiguidade na Administração Pública	8
3.6 Trabalhadores segundo habilitações literárias	9
3.7 Trabalhadores portadores de deficiência	10
<b>4. Movimentos do Pessoal</b>	<b>10</b>
4.1 Admissão e regresso de trabalhadores	10
4.2 Saída de trabalhadores	11
4.3 Postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal civil do IH	11
<b>5. Mudança de situação dos trabalhadores</b>	<b>12</b>
<b>6. Modalidades de horário</b>	<b>12</b>
6.1 Trabalho Suplementar	13
<b>7. Absentismo</b>	<b>13</b>
<b>8. Encargos com os trabalhadores</b>	<b>14</b>
<b>9. Formação Profissional</b>	<b>15</b>

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1</b> - N.º de trabalhadores por faixa etária .....	8
<b>Gráfico 2</b> - N.º de trabalhadores por anos de serviço (Antiguidade).....	9
<b>Gráfico 3</b> - N.º de dias de ausências ao trabalho por motivo e género .....	14
<b>Gráfico 4</b> - N.º de participações em ações de formação profissional por carreira/categoria	16

## Índice de Tabelas

<b>Tabela 1</b> - N.º de efetivos (Militares, Militarizados e Civis).....	5
<b>Tabela 2</b> - Número de trabalhadores no triénio 2022-2024.....	5
<b>Tabela 3</b> - N.º de trabalhadores por género e carreira (Militares e Militarizados).....	7
<b>Tabela 4</b> - N.º de trabalhadores por género e carreira (Civis).....	7
<b>Tabela 5</b> - N.º de trabalhadores por nível habitacional .....	9
<b>Tabela 6</b> - N.º de trabalhadores por modalidade de horário.....	13
<b>Tabela 7</b> - Estrutura remuneratória, por género.....	15
<b>Tabela 8</b> - N.º de participações em ações de formação profissional por tipo de ação segundo a duração.....	15

## 1. Enquadramento

O Balanço Social é um instrumento essencial para o planeamento e apoio à gestão, permitindo avaliar os aspetos mais relevantes da estrutura e caracterização dos recursos humanos. Este documento contribui para a definição da estratégia de gestão de pessoas, promovendo o desenvolvimento de competências, a valorização do capital humano, a redução do absentismo e o aumento da motivação dos trabalhadores.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, os serviços da Administração Pública com um mínimo de 50 trabalhadores devem elaborar anualmente o seu Balanço Social, com referência a 31 de dezembro. Esse processo deve seguir as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e utilizar o formulário disponibilizado no site institucional da entidade.

O Instituto Hidrográfico (IH), em conformidade com o Decreto-Lei n.º 190/96 e a Circular n.º 02/DGAEP/97, apresenta o seu Balanço Social, cumprindo as diretrizes estabelecidas para a Administração Pública.

## 2. Estrutura Orgânica

O IH foi criado pelo Decreto-Lei n.º 43177, de 22 de setembro de 1960. Atualmente, rege-se pelo Decreto-Lei n.º 185/2014, de 29 de dezembro, que estabelece a Estrutura Orgânica da Marinha e define o IH como um órgão da Marinha, regulado por legislação própria. Funciona sob a 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 sua orgânica e reforça o seu estatuto como órgão da Marinha e Laboratório do Estado. No entanto, o Regulamento Interno do IH, aprovado pelo 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 a sua organização interna e define o funcionamento dos serviços.

A definição das orientações estratégicas do IH, a fixação de objetivos e o acompanhamento da sua execução são competências do Ministro da Defesa Nacional, em coordenação com o Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e o Ministro da Economia e do Mar.

## 2.1 Missão e Áreas de Atuação

O IH tem como missão assegurar atividades de investigação e desenvolvimento tecnológico relacionadas com as ciências e as técnicas do mar, com especial aplicação em operações militares navais, designadamente nas seguintes áreas:

- Hidrografia;
- Cartografia hidrográfica;
- Segurança da navegação;
- Oceanografia;
- Defesa do meio marinho.

Desempenha um papel crucial no desenvolvimento da investigação científica da Marinha, apoiando operações militares navais e marítimas, bem como atividades científicas promovidas por entidades civis, públicas e privadas. O seu trabalho contribui significativamente para o avanço do conhecimento e a segurança marítima do País.

## 3. Caracterização dos Recursos Humanos

A estrutura de recursos humanos do IH é composta por:

- Pessoal militar e militarizado, disponibilizado e remunerado pela Marinha;
- Pessoal civil, cuja remuneração é suportada pelo orçamento próprio do IH.

Em 31 de dezembro de 2024, o IH contava com 277 efetivos, distribuídos da seguinte forma:

Militares	Militarizados	Civis	Total
158	2	117	277

**Tabela 1** - N.º de efetivos (Militares, Militarizados e Civis)

2022	2023	2024
280	266	277

**Tabela 2** - Número de trabalhadores no triénio 2022-2024.

O Gráfico n.º 1 representa a variação do número de efetivos ao longo do triénio 2022-2024. O acréscimo verificado em 2024 é essencialmente explicado pelo reforço de pessoal militar, nomeadamente pelo ingresso de diversos oficiais em regime de contrato.

### 3.1 Distribuição por regimes de vínculo

No âmbito da distribuição por regimes de vínculo, constata-se que:

- 139 militares em regime de nomeação definitiva;
- 19 militares em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo;
- 2 militarizados em regime de comissão de serviço, nos termos do Código do Trabalho;
- 117 trabalhadores civis em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

### 3.2 Trabalhadores por género

Com base nos dados analisados, contabilizam-se 176 efetivos do género masculino e 101 efetivos do género feminino, correspondendo a 64% e 36%, respetivamente. O gráfico 2 reflete a distribuição de género no quadro de pessoal do IH (militares, militarizados e civis).

### 3.3 Trabalhadores por género e categoria

A análise por carreiras revela diferenças significativas, destacando-se que, entre o pessoal civil, 62% são do género feminino e 38% do género masculino. Por sua vez, no universo do pessoal militar, apenas 18% são do género feminino, enquanto 82% são do género masculino. No que se refere ao pessoal militarizado, observa-se que 100% são do género masculino.

Nas tabelas n.º 2 e n.º 3 abaixo apresentadas, encontra-se o número de efetivos por género e carreira, com base nos dados de 2024, permitindo uma visão clara da estrutura de recursos humanos.

	Oficial	Sargento	Praça	Militarizados
<b>Masculino</b>	57	26	47	2
<b>Feminino</b>	21	4	3	0

**Tabela 3** - N.º de trabalhadores por género e carreira (Militares e Militarizados)

	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Investigador
<b>Masculino</b>	18	8	10	6	2
<b>Feminino</b>	43	20	4	5	1

**Tabela 4** - N.º de trabalhadores por género e carreira (Civis)

A categoria de Oficiais é a que possui maior representatividade entre o pessoal militar, com 49% do total de militares a prestar serviço no IH. Com menor representatividade salienta-se a categoria de militarizados:

- Oficiais: 49%
- Sargentos: 19%
- Praças: 31%
- Militarizados: 2%

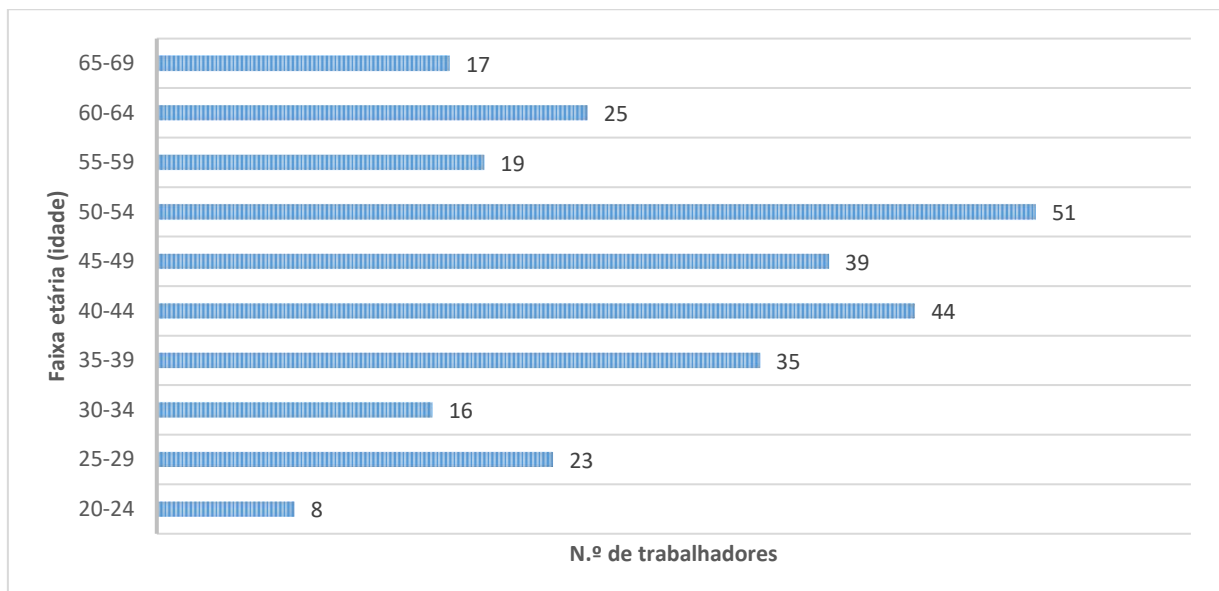
No que respeita ao pessoal civil, a carreira de Técnico Superior representa 52% do total de trabalhadores civis do IH. Com menor representatividade, a carreira de Investigador, que corresponde a apenas 3% do total de efetivos do Instituto:

- Técnicos Superiores: 52%
- Assistentes Técnicos: 24%
- Assistentes Operacionais: 12%
- Carreiras de Sistemas e Tecnologias de Informação: 9%
- Investigadores: 3%

### 3.4 Trabalhadores por estrutura etária

O gráfico n.º 3 abaixo apresentado, ilustra a distribuição dos trabalhadores do IH de acordo com a faixa etária. Observa-se que 112 dos trabalhadores do IH têm mais de 50 anos, com a maior concentração na faixa de 50 a 54 anos, com um total de 51 trabalhadores e representando 18% do total dos efetivos. Seguem-se as faixas etárias de 40 a 44 anos com 44 trabalhadores, e de 45 a 49 anos com 39 trabalhadores.

As faixas etárias mais jovens são menos representativas, o que em muito contribui para a idade média do universo de trabalhadores do IH que se situa nos 46 anos.



**Gráfico 1** - N.º de trabalhadores por faixa etária

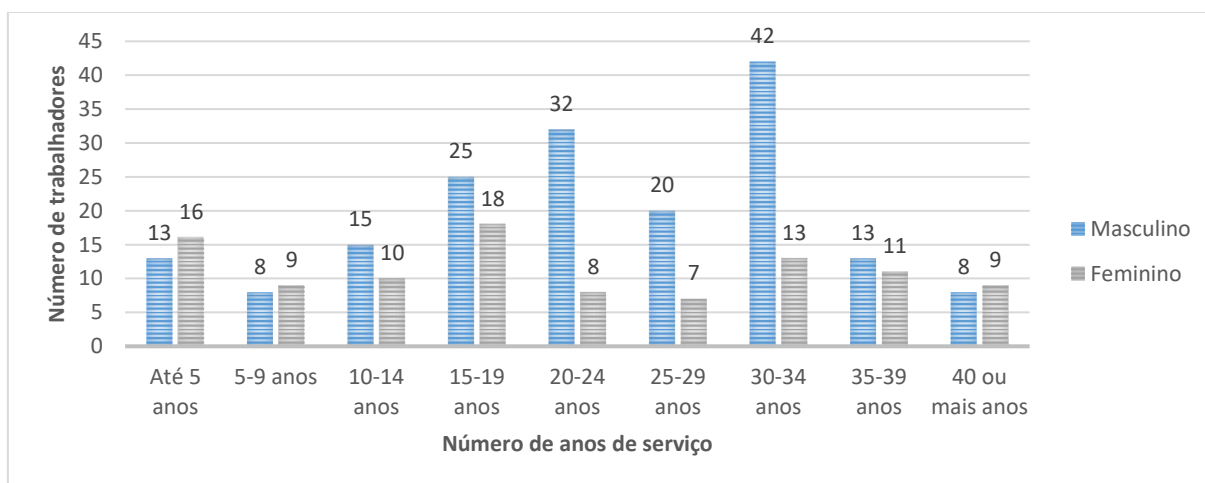
Este panorama indica a necessidade de adoção de estratégias para a renovação da força de trabalho e sucessão, bem como para a retenção do conhecimento organizacional.

### 3.5 Trabalhadores por estrutura de antiguidade na Administração Pública

O gráfico n.º 4, apresenta a distribuição dos trabalhadores da organização de acordo com o tempo de serviço, segmentado por género. Verifica-se que, a maior concentração de trabalhadores tem 30 a 34 anos de serviço, totalizando 55 efetivos, o que representa aproximadamente 20% do quadro de pessoal, evidenciando-se uma predominância no género masculino.



Constata-se ainda, que as faixas de 20 a 24 anos de serviço e 15 a 19 anos de serviço e que também representam um número significativo de trabalhadores com igual predominância do género masculino. Nas categorias de menor tempo de serviço, como até 5 anos, a distribuição entre o género masculino e feminino é mais equilibrada, ocorrendo o mesmo nas faixas de 5 a 9 anos de serviço e 35 a 39 anos de serviço.



**Gráfico 2** - N.º de trabalhadores por anos de serviço (Antiguidade)

A distribuição dos trabalhadores com 40 anos ou mais de serviço apresenta uma leve predominância feminina e indicando que um pequeno grupo de trabalhadores mantém um vínculo de longo prazo.

### 3.6 Trabalhadores segundo habilitações literárias

A tabela n.º 4, apresenta a distribuição dos trabalhadores do IH de acordo com suas habilitações literárias, evidenciando o nível de qualificação académico.

N.º de trabalhadores por habilitações literárias	
4º ano	1
6º ano	3
9ºAno ou equivalente	39
11ºAno	8
12ºAno ou equivalente	78
Bacharelato	4
Licenciatura	71
Mestrado	58
Doutoramento	15

**Tabela 5** - N.º de trabalhadores por nível habitacional

Observa-se que a maioria dos trabalhadores possui formação de nível médio, com destaque para o 12º ano ou equivalente, representando 78 trabalhadores. No ensino superior, a maior concentração está nos graus de Licenciatura (71 trabalhadores) e Mestrado (58 trabalhadores), refletindo um quadro profissional altamente qualificado.

Entre os trabalhadores com formação básica, há 39 trabalhadores com o 9º ano ou equivalente, além de 3 trabalhadores com o 6º ano e 1 trabalhador com o 4º ano, que se reflete numa menor representatividade de trabalhadores com escolaridade inferior ao ensino secundário.

De entre todos, 15 trabalhadores possuem Doutoramento, o que demonstra a presença de profissionais altamente especializados na organização. Este panorama indica um número de efetivos qualificados com ensino superior e estudos pós-graduados, essencial para a inovação, a produtividade e o desenvolvimento estratégico da organização.

### 3.7 Trabalhadores portadores de deficiência

Consideram-se trabalhadores com deficiência aqueles que possuem direito à redução fiscal devido a uma condição de deficiência, seja temporária ou permanente. Em 2024, o número de trabalhadores enquadrados nessa condição aumentou em relação ao ano anterior, com a adição de um novo trabalhador, totalizando 5 trabalhadores.

## 4. Movimentos do Pessoal

### 4.1 Admissão e regresso de trabalhadores

Em 2024, foram celebrados dois contratos na carreira de Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação, seis contratos na carreira de Técnicos Superiores e um contrato na carreira de Assistente Técnico, recrutamentos realizados através de procedimentos concursais. As demais entradas no IH decorreram de 3 mobilidades internas contabilizando-se um Técnico Superior, um Assistente Técnico e um Assistente Operacional.

Os constrangimentos legais no âmbito da contratação têm limitado significativamente a capacidade de novos ingressos. Estes constrangimentos estipulam que apenas possam ser abertos procedimentos concursais para pessoas com vínculo prévio à função pública, o que

tem dificultado a contratação nas áreas técnicas das ciências do mar, engenharias e sistemas de tecnologias e informação, uma vez que não existem recursos humanos disponíveis para concorrer.

No âmbito do pessoal militar, fruto da habitual rotatividade inerente ao estatuto próprio da carreira, apresentaram-se no IH, 35 Oficiais, 5 Sargentos e 6 Praças.

## 4.2 Saída de trabalhadores

No ano de 2024, registaram-se diversas saídas de trabalhadores, abrangendo tanto o quadro militar quanto o quadro de pessoal civil. No que respeita aos militares, destacaram do IH 21 Oficiais, 10 Sargentos, 3 Praças e 1 Militarizado.

Relativamente ao pessoal civil, contabilizaram-se 13 saídas, das quais 1 Técnico Superior por não ter concluído com sucesso o período experimental, 2 Técnicos Superiores e 1 Assistente Operacional por mobilidade interna, 4 Técnicos Superiores e 1 Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação por procedimento concursal. Além disso, registou-se a aposentação de 1 Técnico Superior e de 4 Assistentes Técnicos.

Este balanço reflete a dinâmica de movimentação de pessoal ao longo do ano, seja por mobilidade interna, resposta a procedimentos concursais ou aposentação, entre outros motivos.

## 4.3 Postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal civil do IH

O mapa de pessoal civil do IH para o ano de 2024 previa um total 56 postos de trabalho previstos e não ocupados. Durante o período, foram iniciados 18 recrutamentos por procedimento concursal, dos quais, em 15, foram identificadas as seguintes dificuldades no processo de recrutamento:

- Carreira de Técnico Superior: 10 postos de trabalho, dos quais:
  - 4 foram considerados improcedentes;
  - 6 estavam em curso até 31 de dezembro de 2024.
- Carreira de Assistente Técnico: 4 postos de trabalho, dos quais:
  - 1 foi considerado improcedente;
  - 3 permaneciam em desenvolvimento até 31 de dezembro de 2024.

- Carreira de Especialista de Sistemas de Tecnologias de Informação: 1 posto de trabalho considerado improcedente.

## 5. Mudança de situação dos trabalhadores

Durante o ano de 2024, não se aplicaram alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório no âmbito dos trabalhadores do Mapa de Pessoal Civil IH, na sequência do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), conforme os artigos 156.º, 157.º e 158.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atua (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

No entanto, ocorreram 31 alterações de posicionamento remuneratório no âmbito dos seguintes Decretos-Lei:

- Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, que implementa uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público;
- Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que aprova medidas de valorização dos trabalhadores da Administração Pública, através da alteração da estrutura remuneratória da categoria de assistente operacional e da carreira geral de assistente operacional;
- Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, Orçamento do Estado para 2021, que estabelece que “Após ingresso na Administração Pública, as avaliações de serviço obtidas pelos ex-militares nos anos em que desempenharam funções nas Forças Armadas (FA), são contabilizadas para efeitos de atribuição de posição remuneratória no âmbito do Sistema Integrado de Avaliação da Administração Pública (SIADAP), com as devidas adaptações”.

## 6. Modalidades de horário

Manteve-se a modalidade de horário flexível, garantindo maior adaptabilidade à jornada de trabalho, com as seguintes plataformas:

- 10:30h às 12:00h
- 14:00h às 16:30h

	<b>Flexível</b>	<b>Jornada Contínua</b>	<b>Específico</b>
<b>N.º de trabalhadores por modalidade de horário</b>	111	6	160

**Tabela 6** - N.º de trabalhadores por modalidade de horário

Cerca de 94% do pessoal civil adota este regime de horário. Adicionalmente, seis trabalhadores desempenham funções em jornada contínua. No que se refere ao pessoal militar, este segue um horário específico, condicionado pela sua condição militar e pelas exigências dos serviços relacionados com o grupo de serviço à unidade.

Essa modalidade permitiu aos trabalhadores uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal, ao mesmo tempo que assegurou a continuidade dos serviços essenciais do IH.

## 6.1 Trabalho Suplementar

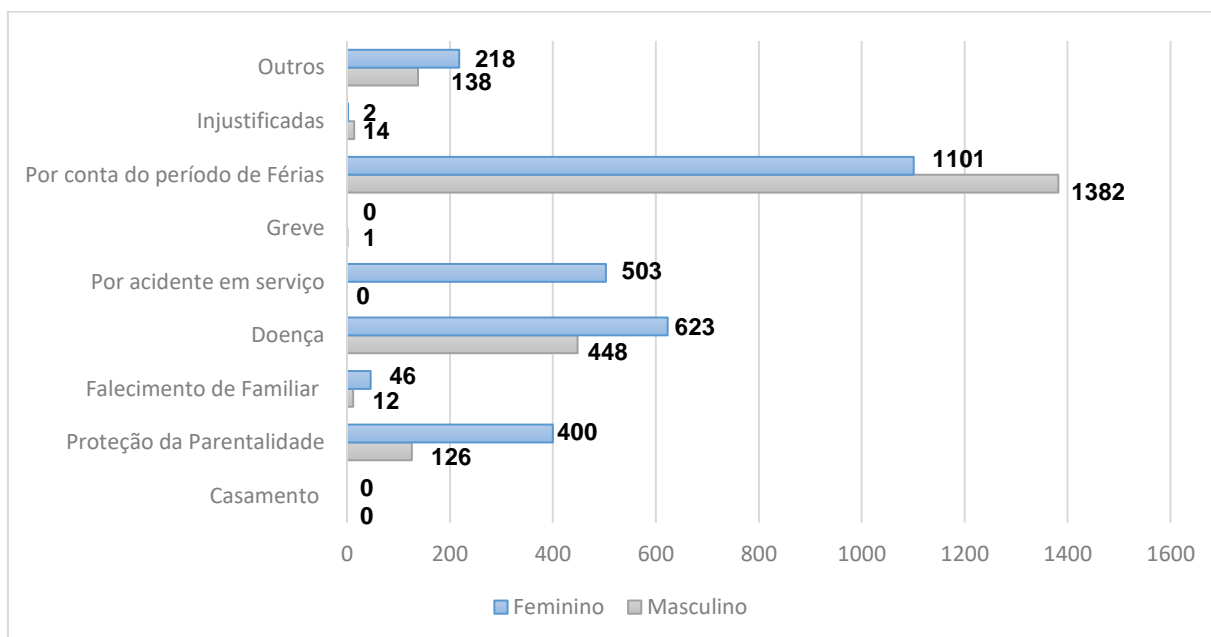
O trabalho suplementar foi desempenhado por profissionais das categorias de Técnico Superior, Assistente Operacional e Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação. No total, foram registadas 456 horas e 24 minutos de trabalho extraordinário, um aumento significativo em relação às 237 horas e 55 minutos realizadas no ano anterior.

A distribuição desse trabalho suplementar foi a seguinte:

- 213 horas e 1 minuto, prestadas em regime de trabalho diurno;
- 67 horas e 22 minutos, em dias de descanso semanal obrigatório;
- 165 horas e 1 minuto, em dias de descanso semanal complementar;
- 11 horas, em dias de feriados.

## 7. Absentismo

O Gráfico 5 exhibe a distribuição das ausências no trabalho de acordo com diferentes motivos, segmentadas por género (feminino e masculino).



**Gráfico 3** - N.º de dias de ausências ao trabalho por motivo e género

O número total de ausências ao trabalho do pessoal civil durante o ano de 2024 foi de 5 dias, das quais os motivos predominantes das ausências, são as ausências por gozo de férias e ausências por doença. Os dados demonstram que os trabalhadores do género feminino apresentam maior incidência de ausências por doença, proteção da parentalidade e acidentes em serviço.

## 8. Encargos com os trabalhadores

Da análise da distribuição salarial e considerando as remunerações mensais base, ilíquidas (brutas) do mapa do pessoal civil do IH, verifica-se que a faixa de remuneração mais baixa (501 - 1000€) conta com um total de 6 trabalhadores. Por sua vez, a faixa salarial mais alta (4251 - 4500€) conta com apenas um trabalhador do género feminino, sendo a única remuneração neste nível. Contudo, a faixa salarial que concentra o maior número de trabalhadores é a de 1001 - 1250€, com um total de 28 trabalhadores (15 masculinos, 13 femininos) conforme apresentado na Tabela 6.

	Masculino	Feminino
501-1000€	2	4
1001-1250€	15	13
1251-1500€	4	14
1501-1750€	9	10
1751-2000€	3	12
2001-2250€	4	7
2251-2500€	1	4
2501-2750€	2	1
2751-3000€	0	0
3001-3250€	1	2
3251-3500€	2	3
3501-3750€	1	2
3751-4000€	0	0
4001-4250€	0	0
4251-4500€	0	1
4501-4750€	0	0
4751-5000€	0	0

Tabela 7 - Estrutura remuneratória, por género

Para efeitos de análise remuneratória, considera-se apenas o pessoal civil do IH uma vez que as remunerações do pessoal militar e militarizado são processadas diretamente pela Marinha.

## 9. Formação Profissional

A formação profissional desempenha um papel fundamental na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos, assegurando a adaptação contínua às novas exigências decorrentes da evolução tecnológica. Investir no aperfeiçoamento das competências dos trabalhadores é essencial para fortalecer a inovação na organização. Em 2024, registou-se um total de 3866 horas e 30 minutos de formação. O volume de formação reflete o compromisso com o desenvolvimento contínuo e a atualização dos conhecimentos, acompanhando as tendências e necessidades do IH.

A Tabela 7, apresenta o número de participações em ações de formação profissional, classificadas por tipo de ação (interna ou externa) e por duração:

Tipo de ação/duração	Inferior a 30 horas	30 a 59 horas	60 a 119 horas	Superior a 120 horas	Total
Internas	142	0	0	0	142
Externas	163	8	1	4	176
<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>318</b>

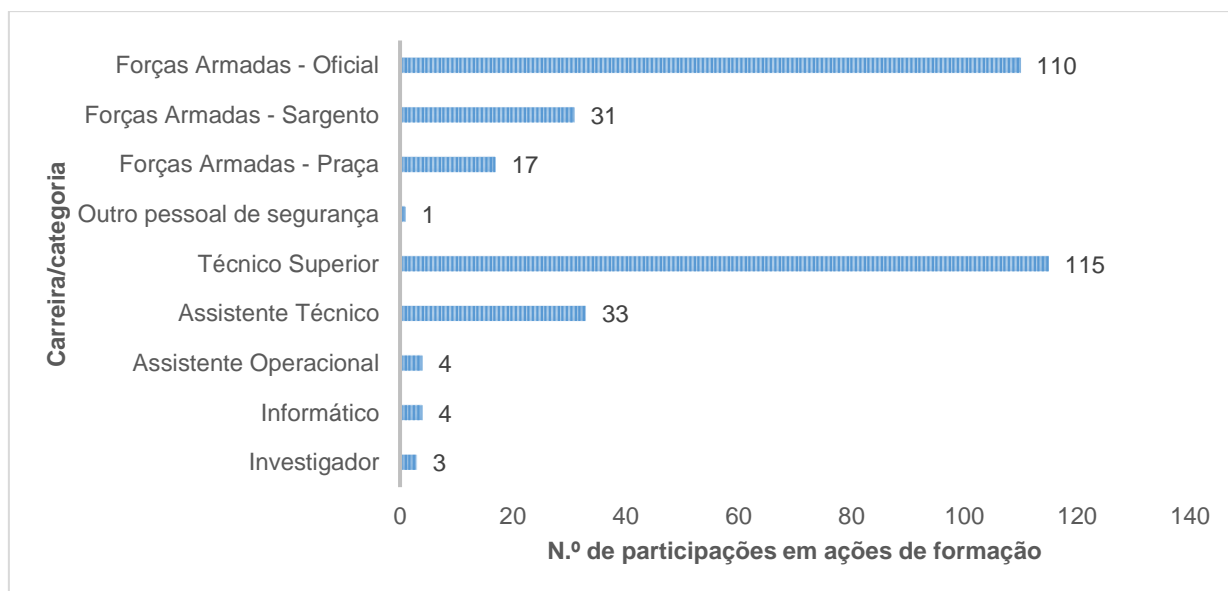
Tabela 8 - N.º de participações em ações de formação profissional por tipo de ação segundo a duração

Da análise das participações em ações de formação profissional, verificam-se as seguintes percentagens:

- 90% das ações de formação foram inferiores a 30 horas;
- 3% das ações de formação tiveram uma duração entre 30 e 59 horas;
- 0,4% das ações de formação tiveram uma duração entre 60 e 119 horas;
- 1,4% das ações de formação tiveram uma duração superior a 120 horas.

O Gráfico 6 apresenta a distribuição do número de participações em ações de formação profissional por carreira/categoria profissional. Os dados evidenciam um forte investimento no desenvolvimento dos trabalhadores, com destaque para as carreiras de Técnico Superior (115 participações) e de Oficial (110 participações), que representam os maiores volumes de participação.

Outras carreiras com participação relevante incluem Assistentes Técnicos, Sargentos e Praças. Por sua vez, a categoria de Assistente Operacional, Sistemas e Tecnologias de Informação e de Investigação Científica registam um menor número de participações.



**Gráfico 4** - N.º de participações em ações de formação profissional por carreira/categoria

No âmbito da formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas 20 ações de formação, abrangendo 88 trabalhadores.



Os dados demonstram o compromisso do IH com a formação contínua e o desenvolvimento das competências dos seus trabalhadores, garantindo uma melhor preparação para os desafios de cada setor.

O Diretor-geral

João Paulo Ramalho Marreiros  
Contra-almirante

## **ANEXOS**

Apresentam-se em anexo os quadros do balanço Social, relativos ao ano de 2024, em conformidade com as instruções emanadas pela DGAEP e de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.