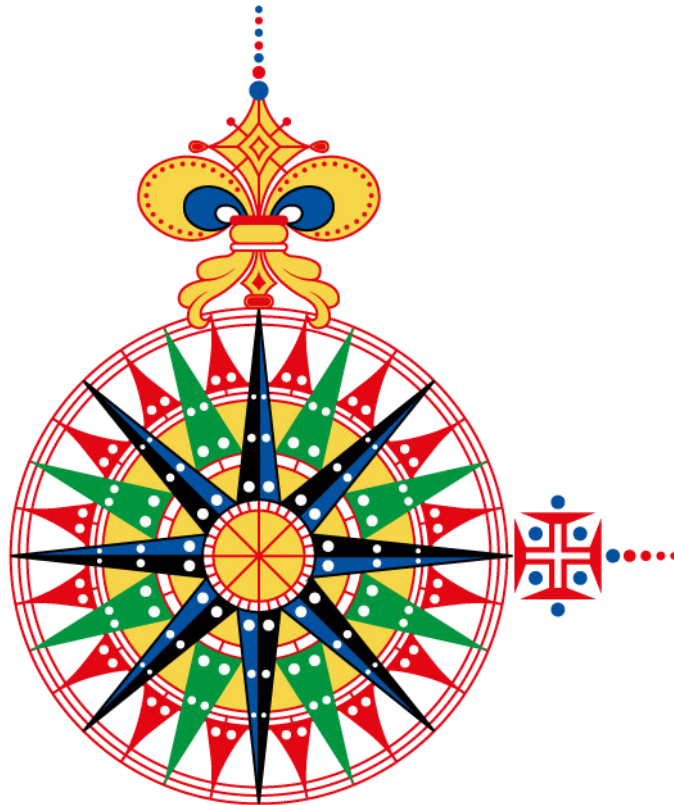


Defesa Nacional
Marinha
Instituto Hidrográfico

Balanço Social
2025



Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. Introdução | 4 |
| 2. Enquadramento legal e institucional | 4 |
| 3. Estrutura orgânica, missão e áreas de atuação | 4 |
| 4. Caracterização do pessoal | 5 |
| 4.1 Estrutura global do efetivo | 5 |
| 4.2 Evolução do efetivo | 5 |
| 5. Distribuição por carreira, vínculo e género | 7 |
| 5.1 Regime de vínculo | 7 |
| 5.2 Distribuição por género | 7 |
| 5.3 Género e categoria profissional | 8 |
| 6. Estrutura etária e antiguidade | 9 |
| 6.1 Estrutura etária | 9 |
| 6.2 Antiguidade | 9 |
| 7. Habilitações literárias | 10 |
| 7.1 Trabalhadores segundo habilitações literárias | 10 |
| 7.2 Trabalhadores portadores de deficiência | 11 |
| 8. Movimentos do pessoal | 11 |
| 8.1 Admissão e regresso de trabalhadores | 11 |
| 8.2 Saída de trabalhadores | 12 |
| 8.3 Postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal civil do IH | 12 |
| 9. Mudança de situação dos trabalhadores | 13 |
| 10. Modalidades de horário e absentismo | 14 |
| 10.1 Modalidade de horário | 14 |
| 10.2 Regime de teletrabalho | 14 |
| 10.3 Absentismo | 15 |
| 10.4 Trabalho suplementar | 15 |
| 11. Encargos com os trabalhadores | 16 |
| 12. Formação profissional | 17 |
| 13. Considerações finais | 18 |

Índice de Gráficos

| | |
|--|---|
| Gráfico 1 - Número de efetivos no triénio 2023-2025 | 6 |
| Gráfico 2 - % de efetivos por carreira/categoria profissional | 6 |
| Gráfico 3 - % de efetivos por género (militares, militarizados e civis) | 8 |
| Gráfico 4 - Número de trabalhadores por faixa etária (idade)..... | 9 |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Número de efetivos (militares, militarizados e civis)..... | 5 |
| Tabela 2 - Número de trabalhadores por género e carreira (militares e militarizados) | 8 |
| Tabela 3 - Número de trabalhadores por género e carreira (civis) | 8 |
| Tabela 4 - Número de trabalhadores por nível habilitacional | 10 |
| Tabela 5 - Número de trabalhadores por modalidade de horário | 14 |
| Tabela 6 - Estrutura remuneratória, por género | 16 |
| Tabela 7 - Número de participações em ações de formação profissional por tipo de ação segundo a duração | 17 |

Balanço Social - 2025

1. Introdução

O presente Balanço Social de 2025 do Instituto Hidrográfico (IH) constitui um instrumento de planeamento, apoio à decisão e avaliação da gestão de pessoas. Com uma abordagem rigorosa e objetiva, reflete o alinhamento do IH com as boas práticas da Administração Pública e com as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). Este relatório constituindo um documento institucional, que contribui para a valorização das pessoas que servem no IH.

2. Enquadramento legal e institucional

Nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e da Circular n.º 02/DGAEP/97, os serviços da Administração Pública com um efetivo igual ou superior a 50 trabalhadores devem elaborar anualmente o respetivo Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de cada ano. O Balanço Social de 2025 do IH está redigido conforme o modelo oficial disponibilizado pela DGAEP, com as devidas adaptações.

3. Estrutura orgânica, missão e áreas de atuação

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. 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, detalha a 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.

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;
- Oceanografia;
- Segurança da navegação;
- Defesa e proteção do meio marinho.

O IH desempenha um papel crucial na investigação científica realizada na Marinha, apoiando operações militares navais e marítimas, bem como atividades científicas promovidas por entidades civis, públicas e privadas, contribuindo para o conhecimento do Mar e a segurança marítima do País.

4. Caracterização do pessoal

4.1 Estrutura global do efetivo

A 31 de dezembro de 2025, o IH dispunha de 257 trabalhadores, distribuídos da seguinte forma:

| Militares | Militarizados | Civis | Total |
|-----------|---------------|-------|-------|
| 140 | 2 | 115 | 257 |

Tabela 1 - Número de efetivos (militares, militarizados e civis)

Esta composição evidencia uma estrutura organizacional mista, assente numa forte articulação entre pessoal militar e civil, o que constitui uma mais-valia para o cumprimento da missão institucional.

4.2 Evolução do efetivo

O gráfico 1 reflete a evolução do número de trabalhadores no triénio 2023–2025, o qual revela uma ligeira diminuição do efetivo em 2025, associada maioritariamente a processos de aposentação e saída de militares. Esta tendência reforça a importância do planeamento estratégico do pessoal e da renovação geracional.

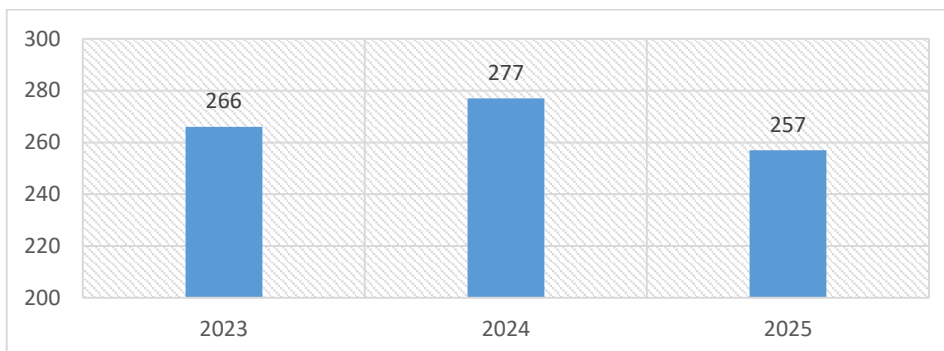


Gráfico 1 - Número de efetivos no triénio 2023-2025

O gráfico 2 apresenta a distribuição percentual dos efetivos do IH por carreira e categoria profissional à data de 31 de dezembro de 2025, distinguindo o universo do pessoal militar, militarizado e do pessoal civil, permitindo uma leitura clara da composição funcional das pessoas que servem no IH.

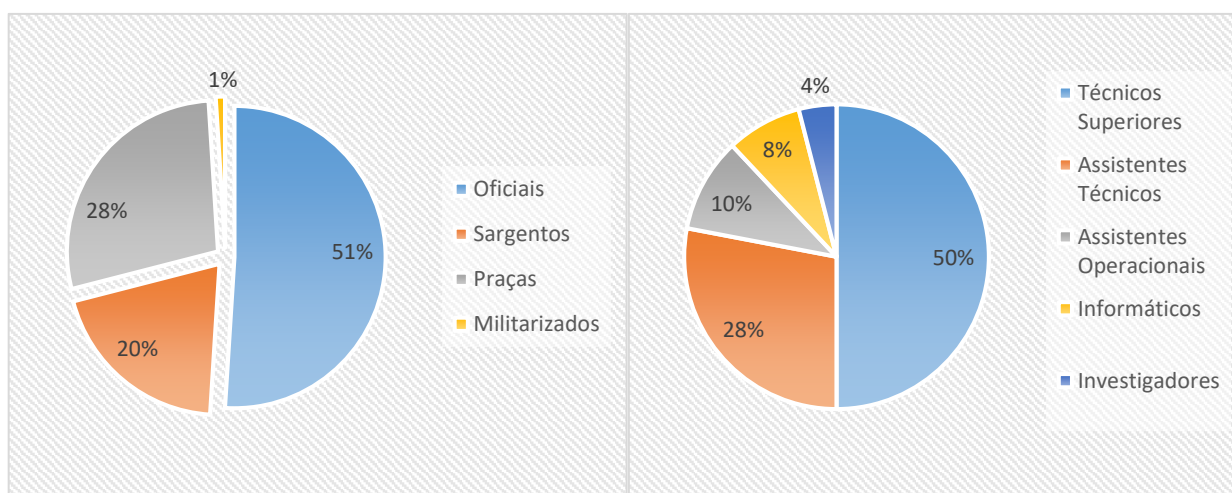


Gráfico 2 - % de efetivos por carreira/categoria profissional

No que respeita ao pessoal militar e militarizado, verifica-se que a categoria de oficiais representa a maior percentagem do efetivo, correspondendo a 51%, refletindo a forte componente de especialização técnica e científica naval associada à missão do IH. A categoria de Praças, representam 28%, e os Sargentos, com 20%, do pessoal militar. O pessoal militarizado apresenta corresponde apenas a 2 elementos (1%), com funções na área da segurança da unidade.

Relativamente ao pessoal civil, destaca-se a carreira de Técnico Superior, que representa 50% do total dos trabalhadores civis, evidenciando o elevado nível de qualificação académica e técnica exigido pelas áreas de intervenção do IH. A carreira de Assistente Técnico surge como a segunda mais representativa, com 28%, desempenhando funções essenciais de apoio

técnico e administrativo. Seguem-se os Assistentes Operacionais, com 10%, os Informáticos, com 8%, e, com menor expressão, a carreira de Investigador, que representa 4% do efetivo civil. De salientar o seguinte:

- Alguns dos informáticos, já não possuem as qualificações necessárias, necessitando de um esforço de atualização tecnológico, pouco viável face à idade e o aproximar da idade da reforma.
- A carreira de investigador irá ser reforçada em 2026 com a entrada de Técnicos Superior Doutorados do IH, através de processos de mobilidade intercarreiras.
- As principais carências de pessoal militar são em praças e sargentos.
- As principais carências de pessoal civil são em Informáticos, Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos com qualificações nas áreas técnicas do IH, designadamente, com formação em Matemática, Engenharia Electrotécnica e Computadores, Engenharia Geoespacial, Oceanografia Física, Química, Geologia e Contabilidade.

Esta distribuição evidencia uma estrutura de pessoal orientada para funções técnicas e científicas especializadas em alinhamento com a missão do IH.

5. Distribuição por carreira, vínculo e género

5.1 Regime de vínculo

A distribuição por regimes de vínculo evidencia uma clara predominância de vínculos estáveis:

- Militares do quadro permanente: 117
- Militares com contrato a termo resolutivo: 23
- Militarizados em comissão de serviço: 2
- Civis com contrato por tempo indeterminado: 115

Este enquadramento reflete equilíbrio entre pessoal militar e civil, garantindo alguma estabilidade organizacional e previsibilidade na gestão das pessoas.

5.2 Distribuição por género

Com base nos dados analisados, contabilizam-se 159 efetivos do género masculino e 98 efetivos do género feminino, correspondendo a 62% e 38%, respetivamente. Os presentes números refletem a distribuição de género no quadro de pessoal do IH (militares, militarizados e civis).

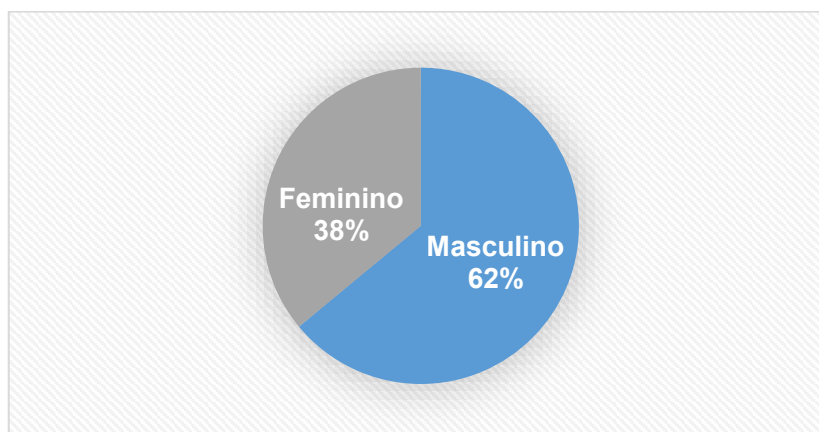


Gráfico 3 - % de efetivos por género (militares, militarizados e civis)

Estes dados refletem padrões estruturais do setor da Defesa, mas evidenciam simultaneamente uma evolução positiva no equilíbrio de género, sobretudo no pessoal civil.

5.3 Género e categoria profissional

Nas tabelas 2 e 3 abaixo apresentadas, encontra-se o número de efetivos por género e carreira, com base nos dados de 2025, permitindo uma visão clara da estrutura de pessoal.

| | Oficial | Sargento | Praça | Militarizado |
|-----------|---------|----------|-------|--------------|
| Masculino | 53 | 24 | 37 | 2 |
| Feminino | 20 | 4 | 2 | 0 |

Tabela 2 - Número de trabalhadores por género e carreira (militares e militarizados)

| | Técnico Superior | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Informático | Investigador |
|-----------|------------------|--------------------|------------------------|-------------|--------------|
| Masculino | 19 | 10 | 8 | 4 | 2 |
| Feminino | 39 | 22 | 3 | 5 | 3 |

Tabela 3 - Número de trabalhadores por género e carreira (civis)

A análise por carreira demonstra:

- Predominância feminina nas carreiras técnicas e científicas do pessoal civil;

- Predominância masculina nas carreiras militares operacionais.

Esta análise traduz uma distribuição funcional razoavelmente coerente com a natureza das carreiras e as exigências operacionais da instituição.

6. Estrutura etária e antiguidade

6.1 Estrutura etária

A estrutura etária dos trabalhadores evidencia uma concentração significativa nas faixas etárias entre os 40 e os 54 anos, com especial destaque para o grupo dos 50–54 anos, que representa 21% do efetivo.

Cerca de 43% dos trabalhadores têm mais de 50 anos, o que traduz uma taxa de envelhecimento relevante e reforça a necessidade de políticas de sucessão, transmissão de conhecimento e atração de novos talentos.

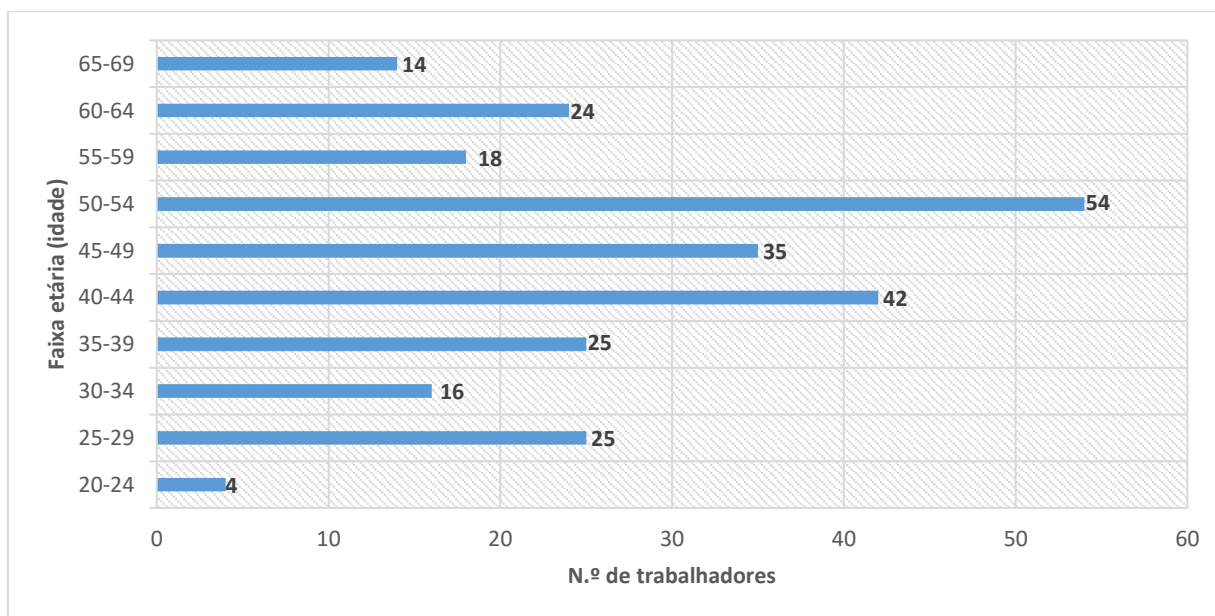


Gráfico 4 - Número de trabalhadores por faixa etária (idade)

6.2 Antiguidade

O gráfico 5 apresenta a distribuição dos trabalhadores da organização de acordo com o tempo de serviço, segmentado por género. A análise da antiguidade demonstra uma forte consolidação de vínculos de longa duração, com destaque para os trabalhadores com 30 a 34 anos de serviço. Esta realidade constitui um ativo institucional significativo em termos de experiência e conhecimento acumulado.

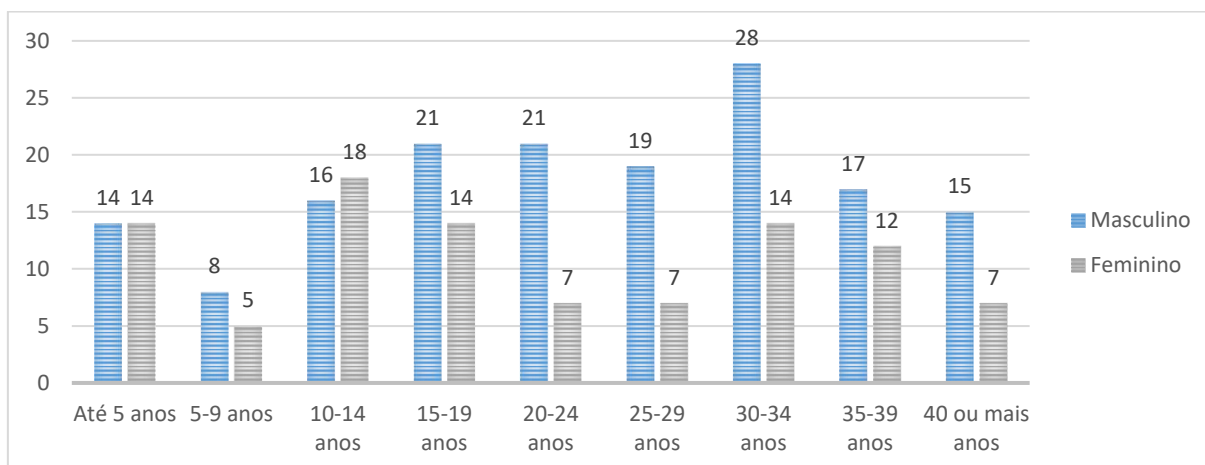


Gráfico 5 - Número de trabalhadores por anos de serviço (antiguidade)

7. Habilitações literárias

7.1 Trabalhadores segundo habilitações literárias

A tabela 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 | |
|--|----|
| 6º ano | 2 |
| 9ºAno ou equivalente | 32 |
| 11ºAno | 6 |
| 12ºAno ou equivalente | 72 |
| Bacharelato | 2 |
| Licenciatura | 75 |
| Mestrado | 53 |
| Doutoramento | 15 |

Tabela 4 - Número de trabalhadores por nível habilitacional

Observa-se que muitos dos trabalhadores possuem formação de nível médio, com destaque para o 12º ano ou equivalente, representando 72 trabalhadores. No ensino superior, a maior concentração está nos graus de Licenciatura (75 trabalhadores) e Mestrado (53 trabalhadores), refletindo um quadro profissional altamente qualificado.

Entre os trabalhadores com formação básica, há 32 trabalhadores com o 9º ano ou equivalente, além de 2 trabalhadores com o 6º ano, indicando uma menor representatividade de trabalhadores com escolaridade inferior ao ensino secundário.

15 trabalhadores possuem doutoramento, o que demonstra a presença de profissionais altamente especializados na organização, grande parte deles na carreira de investigação científica ou Técnicos Superiores Doutorados em vias de mobilidade para essa carreira.

Este nível de qualificação académica reflete a exigência técnica e científica das funções desempenhadas e constitui um fator determinante para a inovação, credibilidade e excelência institucional, que necessita de ser reforçado e continuamente melhorado.

7.2 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 2025, o número de trabalhadores enquadrados nessa condição aumentou em relação ao ano anterior, com a adição de um novo trabalhador, totalizando 6 trabalhadores.

8. Movimentos do pessoal

Durante o ano de 2025, registaram-se entradas e saídas relevantes, quer no quadro militar quer no quadro civil, resultantes de recrutamentos, mobilidades, procedimentos concursais e aposentação.

Os constrangimentos legais à contratação, designadamente a limitação do recrutamento a trabalhadores com vínculo prévio à Administração Pública, continuam a representar um desafio significativo, sobretudo nas áreas técnicas especializadas.

8.1 Admissão e regresso de trabalhadores

Em 2025, foram celebrados 4 contratos na carreira de Técnico Superior, 3 contratos na carreira de Assistente Técnico, um contrato na carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação, 2 contratos na carreira especial de investigador científico, que derivaram do recrutamento através de procedimentos concursais. As demais entradas no IH decorreram de 2 mobilidades internas na carreira de Assistente Técnico.

No âmbito do pessoal militar, apresentaram-se no IH, 15 Oficiais, 5 Sargentos e 6 Praças, totalizando 26 entradas.

Os constrangimentos legais no âmbito da contratação têm condicionado 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 pessoas disponíveis para concorrer.

8.2 Saída de trabalhadores

No ano de 2025, 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 20 Oficiais, 7 Sargentos, 5 Praças e 1 Militarizado, totalizando 33 saídas.

Relativamente ao pessoal civil, contabilizaram-se 14 saídas, das quais 8 Técnicos Superiores mobilidade interna, 2 Assistentes Técnicos, 2 Assistentes Operacionais, 1 Especialista de Sistemas de Tecnologias e Informação e 1 Técnico de Sistemas de Tecnologias de Informação.

Este balanço reflete a dinâmica de movimentação de pessoal ao longo do ano, seja por mobilidade interna, aposentação, cedência, limite de idade entre outros motivos.

8.3 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 2025 previa um total 63 postos de trabalho não ocupados. Durante o período, foram iniciados 15 recrutamentos por procedimento concursal.

Carreira de Técnico Superior: 10 procedimentos concursais, dos quais resultou o seguinte:

- 3 (três) preencheram a vaga
- 7 (sete) dos procedimentos concursais foram considerados improcedentes¹;
- 2 (dois) encontravam-se a decorrer à data de 31 de dezembro de 2025.

Carreira de Assistente Técnico: 2 postos de trabalho, dos quais:

- 1 (um) preencheu a vaga;
- 1 (um) foi considerado improcedente;

Foi ainda, iniciado 1 (um) procedimento concursal, nos termos da Portaria n.º 485-A/2025/2, de 28 de agosto, que regulamenta o procedimento concursal para a integração dos técnicos

¹ procedimento concursal improcedente considerar aquele que termina sem produzir o efeito pretendido, ou seja, sem a seleção/ocupação do posto de trabalho ou sem aprovação de candidatos, por se ter concluído que não estavam reunidos os pressupostos necessários.

superiores doutorados na carreira especial de investigação científica e nos termos do regime transitório da carreira de investigação científica, Anexo III da Lei n.º 55/2025, de 28 de abril, com vista à ocupação de 6 postos de trabalho, que se encontra a decorrer à data de 31 de dezembro de 2025.

9. Mudança de situação dos trabalhadores

Durante o ano de 2025, aplicam-se 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 atual (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

No entanto, ocorreram ainda, 60 alterações de posicionamento remuneratório no âmbito da seguinte legislação:

- Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto - 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 da carreira geral de assistente operacional;
- Decreto-lei n.º 51/2022, de 26 de julho que aprova medidas de valorização remuneratória de trabalhadores em funções públicas;
- Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, Orçamento do Estado para 2021 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”.

10. Modalidades de horário e absentismo

10.1 Modalidade de horário

A manutenção do regime de horário flexível para o pessoal civil começou a ser implementado e a sua eficácia está em avaliação, com vista a promover a conciliação entre a vida profissional e pessoal, sem prejuízo da continuidade do serviço e promovendo um incremento de produtividade..

Manteve-se a modalidade de horário flexível, com uma alteração, que antecipa o horário de saída em 1 hora:

- 10:30h às 12:30h
- 13:30h às 15:30h

| | Flexível | Jornada Continua | Específico militar |
|---|-----------------|-------------------------|---------------------------|
| N.º de trabalhadores por modalidade de horário | 110 | 5 | 142 |

Tabela 5 - Número de trabalhadores por modalidade de horário

Cerca de 77% do pessoal civil adota o regime de horário flexível. Adicionalmente, 5 (cinco) 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.

10.2 Regime de teletrabalho

No âmbito do regime de teletrabalho, verifica-se que, em 2025, 39 trabalhadores do universo de 115 trabalhadores civis se encontram a exercer funções nesta modalidade, correspondendo a 34% do efetivo civil. Em termos médios, cada trabalhador abrangido usufrui de 2 dias de teletrabalho por semana, nos termos do enquadramento legal aplicável e em articulação com as necessidades funcionais dos serviços. A adoção deste regime está em avaliação, visando contribuir para a promoção da conciliação entre a vida profissional e pessoal, assegurando simultaneamente a continuidade operacional, a qualidade do serviço prestado e a eficiência organizacional do IH.

10.3 Absentismo

O absentismo registado em 2025 está maioritariamente associado a férias, parentalidade e doença, enquadrando-se dentro de padrões expectáveis e não evidenciando situações de risco organizacional.

O gráfico 4 exibe a distribuição das ausências no trabalho de acordo com diferentes motivos, segmentadas por género (feminino e masculino).

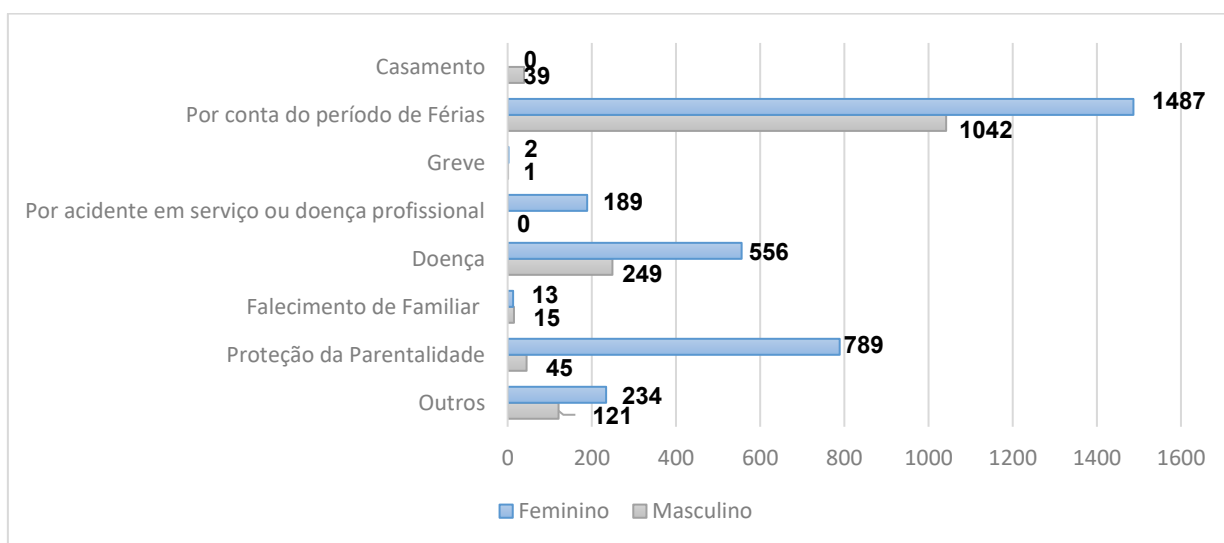


Gráfico 4 - Número de dias de ausências ao trabalho por motivo e género

O número total de ausências ao trabalho do pessoal civil durante o ano de 2025 foi de 4.782. Os dados demonstram que os trabalhadores do género feminino apresentam maior incidência de ausências por acidentes em serviço, doença e proteção da parentalidade.

Contabilizaram-se 3 (três) acidentes em serviço no ano 2025, sem gravidade.

10.4 Trabalho suplementar

O trabalho suplementar foi desempenhado por profissionais das categorias de Técnico Superior, Assistente Operacional e Técnico de Sistemas de Informação e Comunicação. No total, foram registadas 408 horas e 24 minutos de trabalho extraordinário, uma diminuição em relação às 456 horas e 24 minutos realizadas no ano anterior.

A distribuição desse trabalho suplementar foi a seguinte:

- 106 horas e 18 minutos, prestadas em regime de trabalho diurno;

- 125 horas e 25 minutos, em dias de descanso semanal obrigatório;
- 149 horas, em dias de descanso semanal complementar;
- 28 horas, em dias de feriados.

11. Encargos com os trabalhadores

A análise da estrutura remuneratória do pessoal civil evidencia uma distribuição equilibrada, com concentração nas faixas intermédias, refletindo coerência entre responsabilidade funcional, qualificação e posicionamento remuneratório.

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 2 trabalhadores, por sua vez, a faixa salarial mais alta (4501-4750€) 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 1251-1500€, com um total de 27 trabalhadores (10 masculinos, 17 femininos) conforme apresentado na Tabela 6.

| | Masculino | Feminino |
|------------|-----------|----------|
| 501-1000€ | 0 | 2 |
| 1001-1250€ | 10 | 9 |
| 1251-1500€ | 10 | 17 |
| 1501-1750€ | 6 | 11 |
| 1751-2000 | 7 | 7 |
| 2001-2250 | 2 | 10 |
| 2251-2500 | 0 | 5 |
| 2501-2750 | 1 | 3 |
| 2751-3000 | 2 | 0 |
| 3001-3250 | 0 | 0 |
| 3251-3500 | 2 | 1 |
| 3501-3750 | 2 | 6 |
| 3751-4000 | 1 | 0 |
| 4001-4250 | 0 | 0 |
| 4251-4500 | 0 | 0 |
| 4501-4750 | 0 | 1 |

Tabela 6 - 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 que presta serviço no IH são processadas diretamente pela Marinha.

12. Formação profissional

Em 2025, o IH manteve um claro compromisso com a valorização profissional, registando 45 participações em ações de formação, maioritariamente de curta duração, complementadas por ações de segurança e saúde no trabalho, conforme se verifica na tabela 7 que 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 | 28 | 0 | 0 | 0 | 28 |
| Externas | 10 | 5 | 1 | 1 | 17 |
| Total | 38 | 5 | 1 | 1 | 45 |

Tabela 7 - Número 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 o seguinte:

- 85 % das ações de formação foram inferiores a 30 horas;
- 11 % das ações de formação tiveram uma duração entre 30 e 59 horas;
- 2 % das ações de formação tiveram uma duração entre 60 e 119 horas;
- 2 % das ações de formação tiveram uma duração superior a 120 horas.

No âmbito da formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas 3 ações de formação, abrangendo 21 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.

No âmbito da valorização contínua das qualificações académicas e do desenvolvimento profissional, estão frequentar cursos de nível superior 12 pessoas:

- Pós-graduação: 1 oficial e 1 técnico superior;
- Mestrado: 9 oficiais e 1 técnico superior;
- Doutoramento: 1 oficial.

13. Considerações finais

A informação apresentada evidencia uma organização dotada de pessoas altamente qualificadas, experientes e tecnicamente especializadas. O pessoal militar e o pessoal civil, assenta maioritariamente em vínculos estáveis, o que constitui um fator determinante para a dar robustez organizacional, continuidade ao conhecimento científico e tecnológico e qualidade dos serviços prestados, com vista a melhorar continuamente o desempenho institucional.

A análise da estrutura etária e da antiguidade revela, um elevado nível de maturidade profissional e experiência acumulada e a necessidade de reforçar a renovação geracional, da sucessão e da captação de novos talentos, em especial nas áreas técnicas e científicas críticas evidenciadas.

No domínio da organização do tempo de trabalho, da formação profissional e da valorização remuneratória, o IH demonstra um compromisso consistente com a qualificação, a motivação e o desenvolvimento contínuo dos seus trabalhadores, promovendo a conciliação entre a vida profissional e pessoal, assegurando condições adequadas ao exercício das funções.

Em termos globais, o presente Balanço Social reflete uma gestão de pessoal orientada para a qualificação das pessoas e bem-estar no local de trabalho, com vista a obter elevados índices de produtividade e satisfação com o trabalho, pelo menos nos factores que dependem do IH, enquanto unidade da Marinha e Laboratório do Estado para as Ciências do Mar.

Adjunto da Área de Recrutamento

Assinado por: **Cristel Gonçalves dos Santos**
Num. de Identificação: 14200036
Data: 2026.02.16 16:55:34+00'00'

Cristel Santos
Técnica Superior

Diretor de Apoio Interino

Assinado por: **Marco António Neto Mendes Coimbra**
Num. de Identificação: 10762364
Data: 2026.02.18 10:00:49+00'00'

Marco António Coimbra
Capitão-tenente

O Diretor-geral

Assinado por: **João Paulo Ramalho Marreiros**
Data: 2026.02.18 10:15:30+00'00'

João Paulo Ramalho Marreiros
Contra-almirante

ANEXOS

Apresentam-se em anexo os quadros do Balanço Social, relativos ao ano de 2025, em conformidade com as instruções emanadas pela DGAEP e de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro

2025

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 875790606

Ministério: Defesa Nacional

Serviço / Entidade: Instituto Hidrográfico

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO

(Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2025 277

Em 31 de Dezembro de 2025 257

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2025, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2025 na folha "Criterio"

Contacto(s) do(s) responsável(eis) pelo preenchimento

Nome Cristel Santos

Tel: 210943227

E-mail: cristel.santos@hidrografico.pt

Data 31 de janeiro de 2026

BALANÇO SOCIAL 2025

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

[Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação](#)

[Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento](#)

[Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género](#)

[Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho \(PNT\) e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género](#)

[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género](#)

[Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género](#)

[Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

[Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género](#)

[Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal](#)

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

[Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais](#)

[Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais](#)

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

[Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género](#)

[Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho](#)

[Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano](#)

[Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano](#)

[Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo](#)

[Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano](#)

[Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)

[Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano](#)

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

[Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração](#)

[Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 30: Despesas anuais com formação](#)

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)