



**Defesa Nacional – Marinha**

**Instituto Hidrográfico**

**Balanço Social – 2019**



## Índice

1.	Nota introdutória .....	3
2.	Recursos Humanos .....	4
3.	Trabalhadores segundo a carreira .....	5
4.	Trabalhadores segundo o género .....	5
5.	Trabalhadores por escalão etário .....	6
6.	Trabalhadores segundo a antiguidade.....	6
7.	Trabalhadores segundo nível de escolaridade.....	7
8.	Trabalhadores portadores de deficiência .....	8
9.	Trabalhadores admitidos .....	8
10.	Saída de trabalhadores .....	9
11.	Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	9
12.	Mudança de Situação dos Trabalhadores.....	9
13.	Modalidades de horário .....	9
14.	Trabalho extraordinário.....	10
15.	Ausências.....	11
16.	Trabalhadores em greve.....	11
17.	Estrutura remuneratória.....	11
18.	Higiene e Segurança no Trabalho .....	12
19.	Acidentes.....	13
20.	Formação profissional .....	13
21.	Relações profissionais e de disciplina .....	14
22.	Conclusões.....	15
23.	Anexos .....	15

## 1. Nota introdutória

O balanço social enquanto instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão das organizações públicas permite a análise dos indicadores aferidos de forma a caracterizar os recursos humanos e a formação prestada aos colaboradores, viabilizando uma administração mais racional dos recursos disponíveis.

O Instituto Hidrográfico (IH) apresenta o seu balanço social 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 do documento na Administração Pública. O mesmo foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei nº 155/92, de 28 de julho e de acordo com as orientações emanadas pela Direção-geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), utilizando para o efeito, o formulário disponibilizado no seu *site* institucional anualmente.

A análise e avaliação dos dados apurados por este instrumento de gestão permite uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão de recursos humanos do IH, de forma a contribuir para a reafirmação do capital humano, desenvolvimento das competências, diminuição do absentismo e aumento da motivação dos trabalhadores assim como explorar as causas do “turnover” sentido no último ano civil.

De salientar, para além de outras questões importantes, a continuidade do esforço desenvolvido na evolução profissional dos seus efetivos aliado ao aumento da qualificação através da disponibilização de verba orçamental por parte da organização para essa evolução, o que contribui para o desenvolvimento de competências dos trabalhadores e colaboradores. Neste relatório é ainda efetuada uma análise comparativa relativamente ao ano transato (2018).

Em 31 de dezembro de 2019, o IH compreendia 293 efetivos: 155 Militares e 4 militarizados, correspondendo a pessoal disponibilizado e remunerado pela Marinha; os restantes 134 eram civis do mapa de pessoal civil do IH, cuja remuneração é suportada pelo orçamento privativo do IH.

## 2. Recursos Humanos

O Instituto Hidrográfico (IH), em 31 de dezembro de 2019, contava com 293 trabalhadores dos quais;

- 142 abrangidos pelo regime de nomeação definitiva;
- 134 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- 13 em contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, sendo todos os militares em regime de contrato;

Comparativamente ao período homólogo, verificou-se uma redução de 20 trabalhadores, o que corresponde a aproximadamente a 6,4%. Para além destes trabalhadores, o IH contou com o apoio de 14 bolseiros de investigação científica, todos inserido em projetos a cargo da direção técnica.

Através do seguinte gráfico é possível analisar a evolução organizacional em termos de Recursos Humanos, do triénio 2017 a 2019, verificando-se, neste período uma redução de 20 trabalhadores.

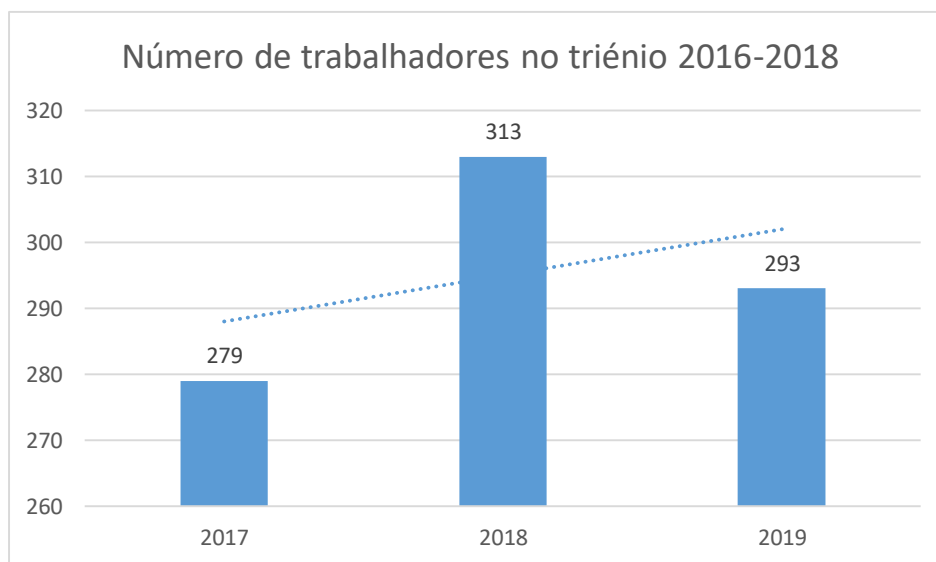


Gráfico 1 - Número de trabalhadores no triénio 2017-2019

### 3. Trabalhadores segundo a carreira

Em 2019 a carreira civil de Técnico Superior e os militares na categoria de Praças foram os que registaram um maior número de elementos, 65 (22,18%) e 59 (20,13%), respetivamente.

As carreiras especiais de informática e de investigação são as menos representadas, contando apenas com uma taxa de 3,41% e 1,02%, respetivamente.

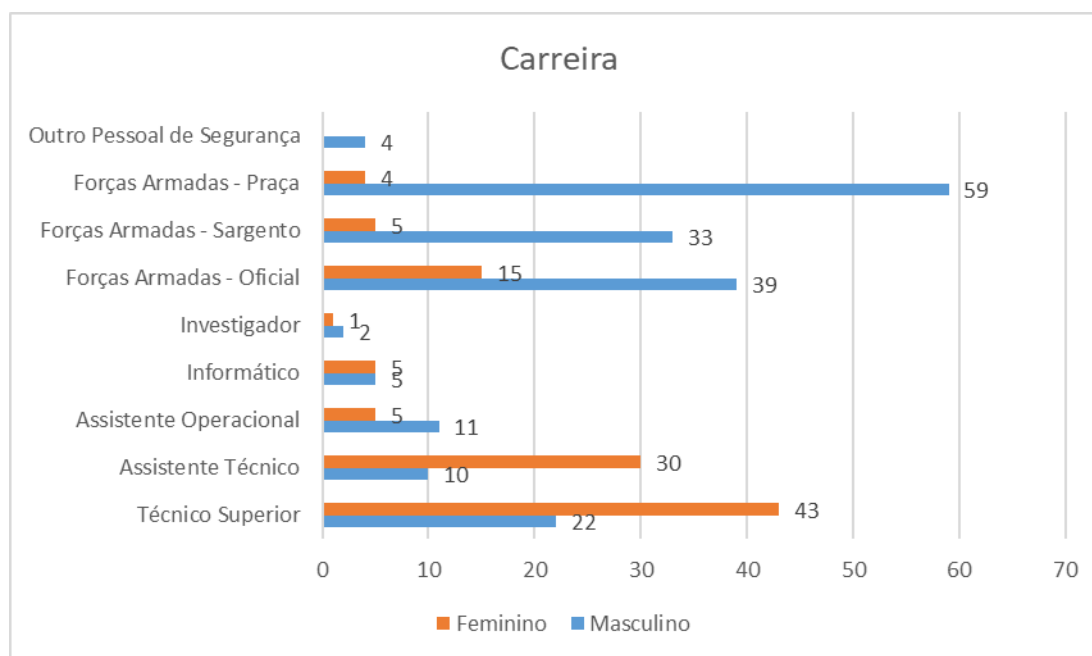


Gráfico 2 – Carreira

### 4. Trabalhadores segundo o género

O género masculino representava 63,1% do universo de trabalhadores do IH, com um total de 185 efetivos, assumindo particular visibilidade no pessoal militar e militarizado, em que o género feminino é representado apenas por 15,1% (dos 159 militares e militarizados).

## 5. Trabalhadores por escalão etário

A 31 de Dezembro de 2019 a faixa etária com maior número de efetivos correspondia ao intervalo 35-39 anos, o que representava uma taxa de 18% da população, aproximadamente.

A taxa etária relativamente ao período homólogo alterou-se significativamente, sendo que:

- Em 2019, a faixa etária com maior número de trabalhadores foi de 35-39 (20,13%).

- A amplitude de idades, isto é, a diferença entre o trabalhador mais novo (24 anos) e o mais velho (68 anos), é de 44 anos.

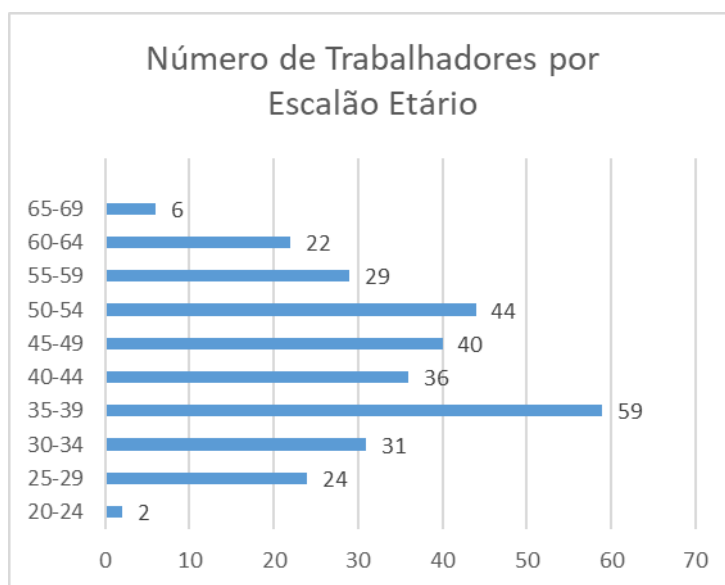


Gráfico 3 - Escalão etário

## 6. Trabalhadores segundo a antiguidade

A caracterização dos efetivos em função da antiguidade mostra uma maior concentração de trabalhadores no intervalo entre os 30 e 34 anos de serviço, com um total de 56 militares e civis. Este valor corresponde a uma taxa aproximada de 19,11%.

Na análise por género, verifica-se que o intervalo de 30 a 34 anos corresponde à faixa de antiguidade com maior número de homens; em contrapartida o intervalo da antiguidade com maior número de mulheres corresponde ao intervalo até 5 anos.

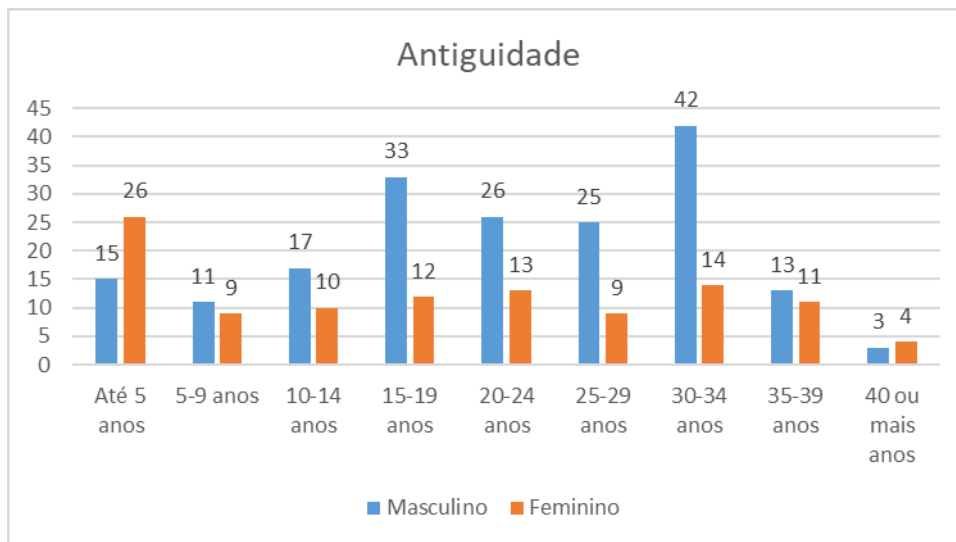


Gráfico 4 - Antiguidade

## 7. Trabalhadores segundo nível de escolaridade

A percentagem de efetivos com habilitação superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) é de 44,7%.

O nível de escolaridade com maior representação é o 12º ano, com um total de 105 efetivos. A segunda habilitação mais representada é a licenciatura (65 trabalhadores), sendo a terceira mais representada o mestrado com um total de 52 trabalhadores.

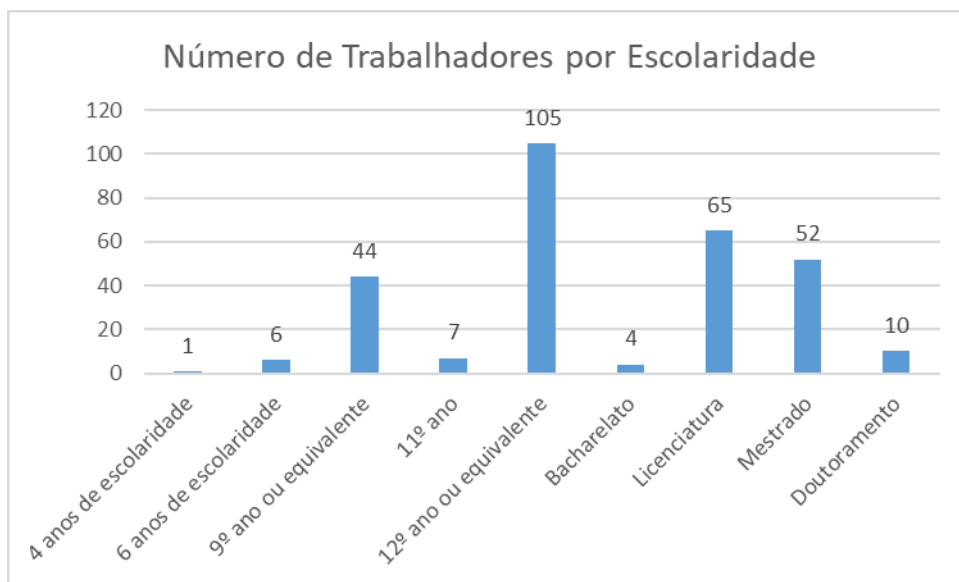


Gráfico 5 – Nível de escolaridade

#### 8. Trabalhadores portadores de deficiência

Consideram-se trabalhadores deficientes aqueles que beneficiam de redução fiscal em virtude da sua deficiência temporária. A taxa de trabalhadores deficientes aumentou relativamente ao ano transato, sendo que, no ano de 2019, a taxa foi de 2%, aproximadamente.

#### 9. Trabalhadores admitidos

No ano de 2019, na carreira de Técnico Superior foram celebrados dois contratos por tempo indeterminado após procedimento concursal, e na de Assistente Operacional foi celebrado apenas um contrato, por tempo indeterminado.



## 10. Saída de trabalhadores

Durante o ano em análise, saíram do IH cinco trabalhadores por aposentação, um por cedência de interesse público e treze por mobilidade, o que perfaz um total de dezanove trabalhadores.

## 11. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 31 de dezembro de 2019, havia 49 postos previstos mas não ocupados; no ano em causa previu-se a ocupação de 8 postos de trabalho através de procedimento concursal (6 Técnicos Superiores e 2 Informáticos), o que não se verificou dado não terem surgido candidatos com os requisitos mínimos exigidos.

## 12. Mudança de Situação dos Trabalhadores

Com o fecho do ciclo avaliativo SIADAP referente a 2017/2018, ocorreram 34 mudanças de situação pela alteração obrigatória do posicionamento remuneratório.

Em 2019, assinala-se ainda que se registaram 7 consolidações da mobilidade na categoria.

## 13. Modalidades de horário

Durante o ano de 2019 foi implementada uma nova Diretiva referente ao horário praticado no IH, mantendo-se o horário flexível como a modalidade primária, com alteração das plataformas fixas:

- Manhã: 10h30min às 12h00min;
- Tarde: 14h00min às 16h30min.

Praticam este tipo de tipo de horário, aproximadamente 44,70% dos recursos humanos do IH.

Em regime de jornada contínua laboram cerca de 1,02% dos trabalhadores, essencialmente para assistência a filhos menores.

No que respeita em particular ao pessoal militar e militarizado, que representa 54,26% do total dos recursos, tem como referência o horário das 09h-17h; contudo face

ao seu estatuto, e à sua participação em atividade de diverso teor, desde os grupos de serviço a embarques, considerou-se para esta população uma modalidade específica de horário.

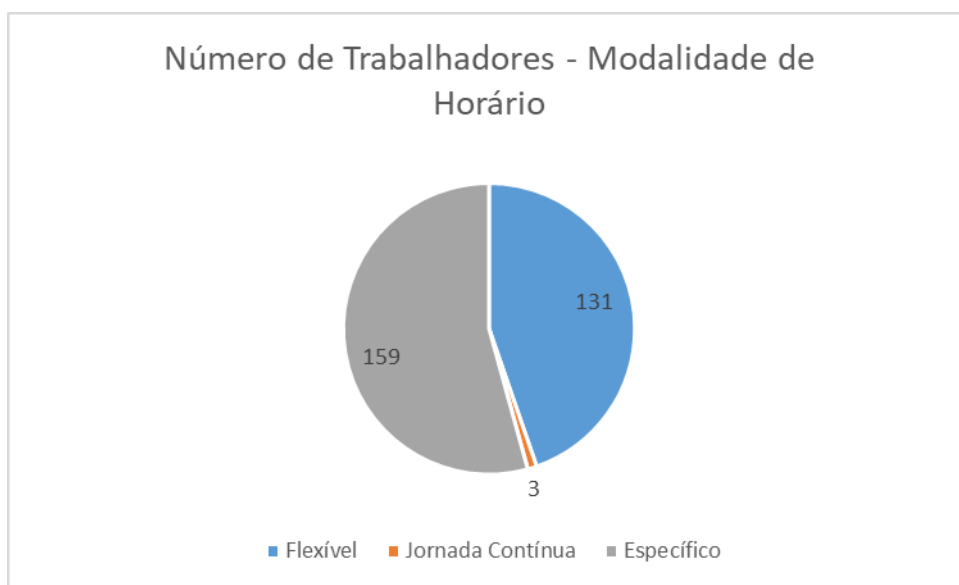


Gráfico 6 - Modalidades de horário

#### 14. Trabalho extraordinário

No IH, durante o ano de 2019 o trabalho extraordinário foi prestado por trabalhadores com a categoria de assistente operacional. A prestação deste trabalho ocorreu no exercício das funções de motorista.

No total foram dispensadas 140 horas de trabalho extraordinário, mais 56 horas do que no ano anterior. Deste trabalho suplementar:

- 98h38min horas foram prestadas em regime de trabalho diurno;
- 9h25min horas em dias de descanso semanal obrigatório;
- 32h13min horas em dias de descanso semanal complementar.

## 15. Ausências

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2019, foi de 6856 dias, sendo que a principal razão correspondeu a períodos de férias, 2743 dias, o que corresponde a aproximadamente de 40% do total.

No grupo “outros” estão contemplados as ausências por serviço externo, saldo positivo e outras tolerâncias, previstos na legislação em vigor.

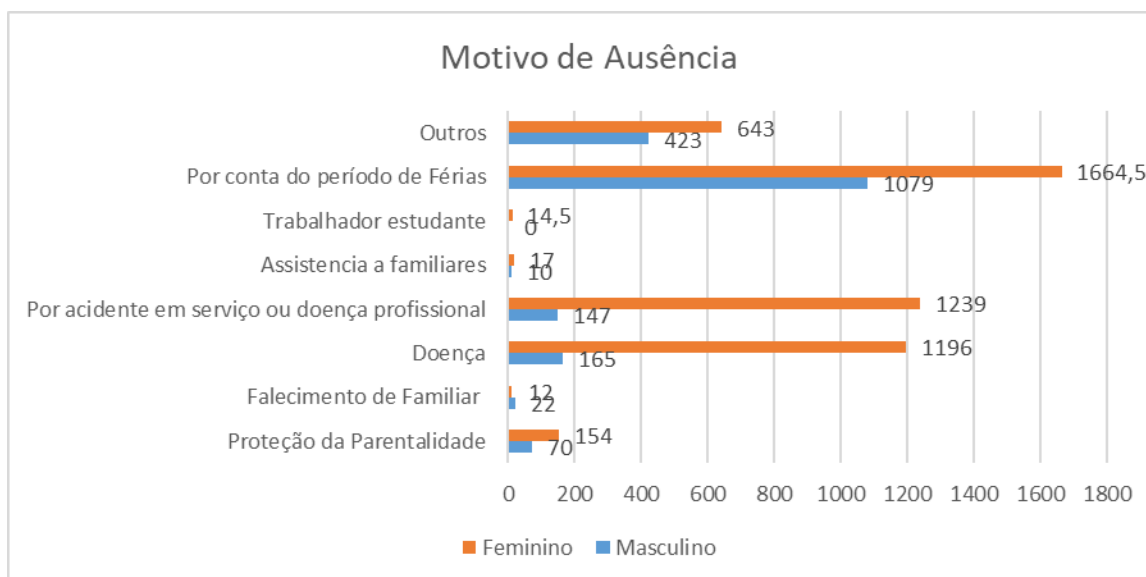


Gráfico 7 - Dias de ausência ao trabalho por gênero

## 16. Trabalhadores em greve

No ano de 2019 não se registaram ausências por motivo de greve no IH.

## 17. Estrutura remuneratória

Tendo como período de referência o mês de dezembro de 2019 e considerando as remunerações mensais base líquidas (brutas), verifica-se que 30,59% dos trabalhadores civis do IH estão situados no escalão de remuneração correspondente ao

intervalo 501-1000€. Este escalão abrange 41 trabalhadores, dos quais 24 são do sexo feminino e 17 são do masculino.

A remuneração bruta mínima auferida no IH é de 635,07€, e a máxima de 4010,23€.

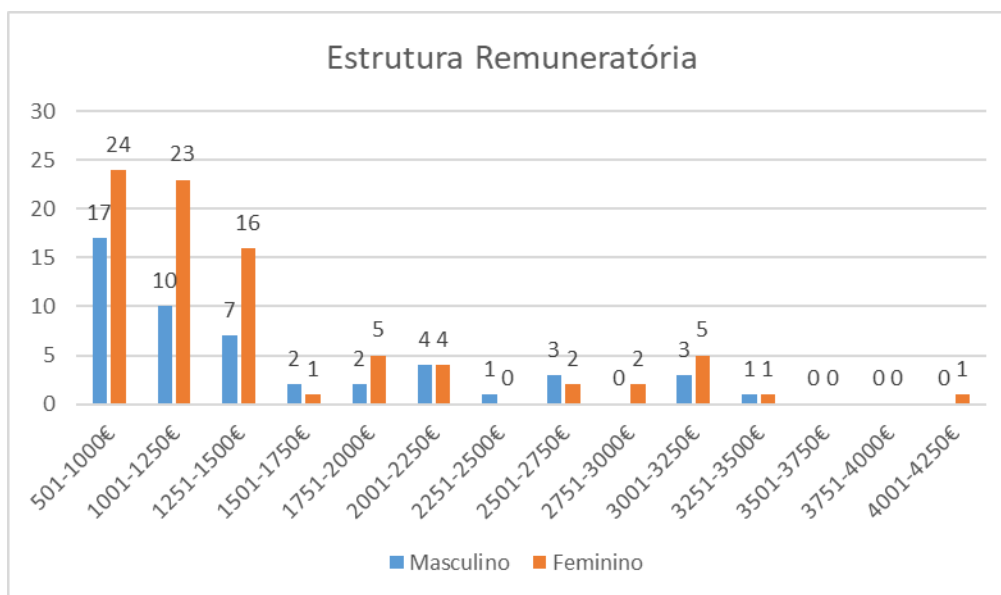


Gráfico 8 – Estrutura remuneratória por género

Para efeitos remuneratórios apenas são contabilizados os civis a prestar serviço no IH. Os militares e militarizados não entram nesta contabilização uma vez que a sua remuneração é processada pela Marinha.

## 18. Higiene e Segurança no Trabalho

No período em análise, foram realizadas 2 ações de formação de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, abrangendo um total de 3 trabalhadores do IH.

## 19. Acidentes

No ano de 2019 uma das participações de acidente em serviço está concluído, tendo o parecer de acidente em serviço sido confirmado pela Direção Jurídica – Marinha, estando os restantes ainda a decorrer.

## 20. Formação profissional

Relativamente à formação profissional, no IH registaram-se, durante o ano de 2019, um total de 3574 horas de formação, das quais 3550 horas correspondem a formação externa à organização e 24 horas a formação interna na organização, o que corresponde a um investimento anual de 23.447 € em formação profissional.

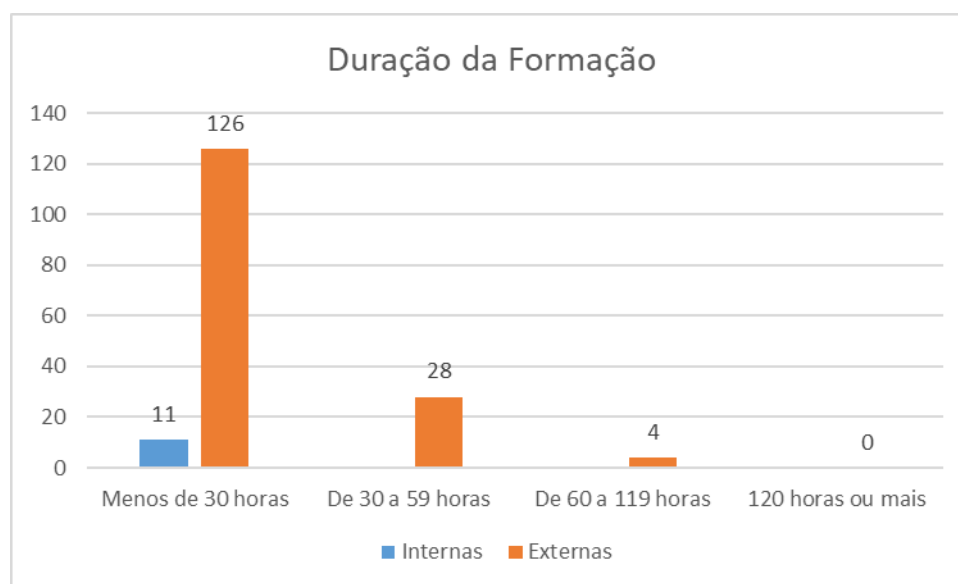


Gráfico 9 – Duração de ações de formação

Analisando as participações em ações de formação profissional durante o ano de 2019 observam-se os seguintes resultados:

- 81,06% das ações são inferiores a 30 horas de formação;
- 16,56% correspondem a ações de formação entre 30 e 59 horas;
- 2,36% dizem respeito a ações externas que duraram entre 60 a 119 horas.

A formação profissional abrangeu todas as carreiras (investigação, informática e gerais).

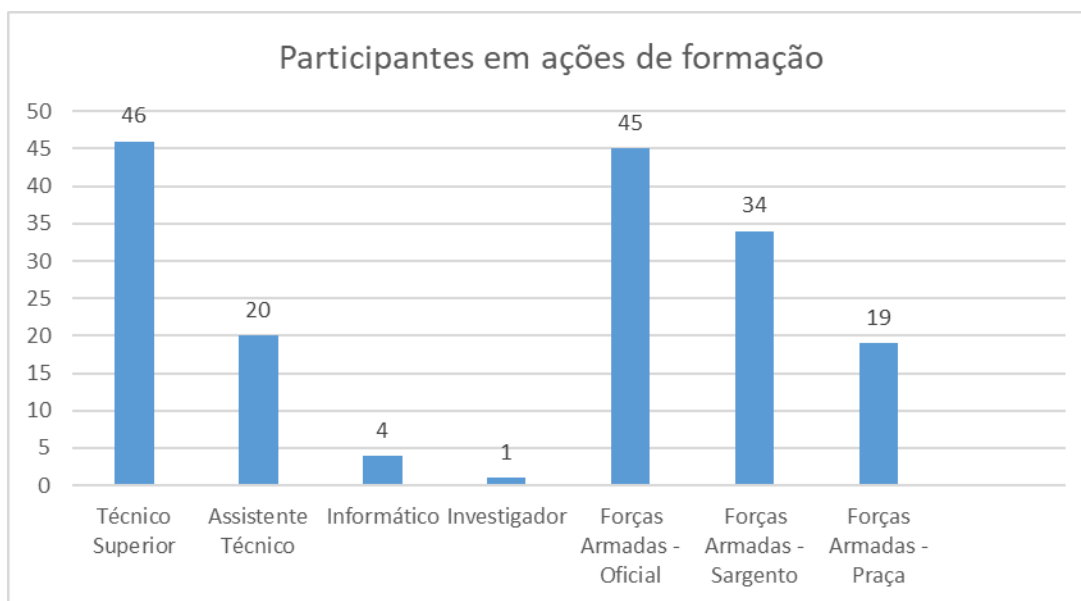


Gráfico 10 – Participantes em ações de formação

Após análise do gráfico verifica-se que os Técnicos Superiores e os militares da categoria de oficial são os que mais participaram em ações de formação: 46 e 45 participantes, respetivamente.

## 21. Relações profissionais e de disciplina

Em 2019, pelo menos cinco trabalhadores estavam sindicalizados, descontando para sindicatos, através de débito no seu vencimento.

No IH, não existem comissões de trabalhadores, de acordo com o disposto na lei nº 35/2014 de 20 de junho – Lei do Trabalho em Funções Públicas, e na Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, ambas na sua redação atual.

## 22. Conclusões

Os dados e indicadores apresentados neste balanço social espelham o planeamento e gestão de recursos humanos do IH ao longo do ano de 2019. Mediante a informação apresentada, considera-se pertinente destacar o seguinte:

- A 31 dezembro de 2019 existiam 293 elementos, entre militares e civis, em efetividade de funções;
- Registou-se, face à data homóloga de 2019, uma redução de 6,38% no número de efetivos;
- Em 2018 a idade média estava entre os 35 e os 39 anos, o que se manteve em 2019;
- Relativamente às remunerações, os militares que prestam serviço no IH são remunerados pela Marinha e os civis, pertencentes ao Mapa de Pessoal do IH, são remunerados pelo IH.

## 23. Anexos

Apresentam-se em anexo os quadros do balanço Social, relativos ao ano de 2019, em conformidade com as instruções emanadas pela Direção-geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e de acordo com o Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, alterado pelo Decreto-lei n.º 190, de 09 de outubro.