



Relatório de Atividades

2014



Índice

Lista de Abreviaturas e Siglas	2
I. Nota Introdutória	5
I. Breve análise conjuntural	5
II. Ações estratégicas prosseguidas pelo organismo com vista ao cumprimento da sua missão	7
II. Autoavaliação	11
I. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR	11
I.1 – Proposta de alterações ao QUAR de 2014, resultante da monitorização durante o ano de 2014	11
I.2 – Análise dos desvios verificados de acordo com o QUAR de 2014	15
I.3 – Apreciação, por parte dos utilizadores, da qualidade dos serviços prestados	23
II. Avaliação do sistema de controlo interno	25
III. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes	27
IV. Atividades desenvolvidas previstas e não previstas no Plano	28
IV.1. Atividades desenvolvidas previstas	28
A. Promoção do Empreendedorismo, Inovação e Competitividade Empresarial	28
B. Incentivo ao Investimento Empresarial Qualificado	45
C. Promoção de Soluções de Financiamento e Revitalização Empresarial	52
D. Suporte à Intervenção	61
IV.2. Atividades desenvolvidas não previstas	68
V. Comparação do desempenho	70
VI. Audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores e trabalhadoras	72
VII. Afetação real e prevista de recursos	81
III. Balanço Social	84
IV. Avaliação Final	94
I. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados	94
II. Menção proposta pelo dirigente máximo	95
III. Conclusões prospetivas	96
V. Anexo	98
I. QUAR 2014	98
Balanço Social (Quadros e informação)	98

Lista de Abreviaturas e Siglas

BBP – Benchmarking e Boas Práticas

CDE – Centro de Desenvolvimento Empresarial

CE – Comissão Europeia

CDAI - Comissão de Dinamização e Acompanhamento Interministerial do Programa Revitalizar

CIRE – Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas

CITIUS – Ministério Público (CITIUS-MP) - Aplicação informática que se destina a responder às necessidades de trabalho dos magistrados do Ministério Público permitindo, por exemplo, a ligação eletrónica entre o Ministério Público, os tribunais e órgãos de polícia criminal.

CNB – Consultor Nacional de Benchmarking

COMPETE – Programa Operacional Fatores de Competitividade do QREN

COTEC – Associação Empresarial para a Inovação (Portugal)

DAE – Direção de Assistência Empresarial

DAGRE – Direção de Apoio Geral e Relações Externas

DGIC – Direção de Gestão de Incentivos e de Créditos

DGOR – Direção de Gestão e Organização de Recursos

DJA – Direção Jurídica e Auditoria

DL – Decreto-Lei

DpAI – Departamento de Auditoria Interna

DpAR – Departamento de Assistência à Revitalização Empresarial

DpCI – Departamento de Comunicação e Imagem

DpFC – Departamento de Fiscalização e Controlo

DPE – Direção de Planeamento e Estudos

DPI – Direção de Promoção da Inovação

DPIF – Direção de Participadas e Instrumentos Financeiros

EC – Encontros para a Competitividade

EEA – European Enterprise Promotion Awards

EEC – Estratégias de Eficiência Coletiva

EEN – Enterprise Europe Network

EFINERG – Eficiência Energética em PME

ESCT – Entidades do Sistema Científico e Tecnológico

FINCRESCE – Programa do INOFIN para estimular processos de crescimento de empresas

FINTRANS – Programa do INOFIN para estimular o redimensionamento e transmissão de empresas

FSE – Fornecimentos e Serviços Externos

GOP – Grandes Opções do Plano

Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. (IFDR)

I&D – Investigação & Desenvolvimento

I&DT – Investigação e Desenvolvimento Tecnológico

IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.

INE – Instituto Nacional de Estatística

INOFIN – Programa-Quadro de Inovação Financeira para o Mercado de PME do IAPMEI

IP – Instituto Público

IS – Innovation Scoring

LL – Living Labs

M€ - Milhões de euros

MBI – Management Buy-In

MBO – Management Buy-Out

ME- Ministério da Economia

MODCOM – Sistema de Incentivos a Projetos de Modernização do Comércio

OLL – Observatório de Living Labs

PDTE – Processos de Dimensão e Transmissão Empresarial

PEC – Plano de Estabilidade e Crescimento

PEC – Procedimento Extrajudicial de Conciliação

PER – Processo Especial de Revitalização

PERF – Processos Específicos de Revitalização e Financiamento

PIDDAC – Programa de Investimentos e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central

PIRE – Processo de Insolvência e da Recuperação da Empresa

PME – Micro, Pequenas e Médias Empresas

PME Excelência – Estatuto de qualificação empresarial, no quadro do FINCRESCE

PME Investe – Linha de crédito para PME com garantia do Estado

PME Líder – Estatuto atribuído a PME, no quadro do FINCRESCE

POFC – Programa Operacional Fatores de Competitividade do QREN

POPH – Programa Operacional do Potencial Humano do QREN

PROGRAMA REVITALIZAR – Iniciativa que tem por missão otimizar o ambiente legal, tributário e financeiro do tecido empresarial português, tendo em vista a revitalização de empresas economicamente viáveis

QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional

QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilização

REDE RSO PT – Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações

SCTN – Sistema Científico e Tecnológico Nacional

SGD – Sistema de Gestão Documental

SI – Sistemas de Informação

SIAC – Sistema de Apoio a Ações Coletivas

SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

SIGI – Sistema de Informação de Gestão de Incentivos

SIGPS – Sistema de Informação de Gestão de Participações Sociais

SIREVE – Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial

SME – Small and Medium Enterprises

UE – União Europeia

UO – Unidade Orgânica

VAB – Valor Acrescentado Bruto

VE – Vetor Estratégico

I. Nota Introdutória

I. Breve análise conjuntural

Ajudar à criação de condições para voltar a colocar o investimento privado em patamares positivos e para incentivar a continuação do crescimento da procura externa, tendo em conta o grande objetivo de atingir crescimentos positivos do Produto, foram objetivos enquadradores, a nível macroeconómico, da atuação do IAPMEI em 2014.

O Instituto reforçou, assim, a sua orientação para o fomento do fortalecimento da competitividade das empresas portuguesas, o estímulo ao empreendedorismo e à inovação na estrutura empresarial nacional, o investimento empresarial qualificado, a facilitação do acesso ao financiamento e também a facilitação dos procedimentos de recuperação de empresas.

E os resultados atingidos pela economia nacional em 2014 são, de facto, mais animadores.

Depois de um ano já de abrandamento das variações negativas, o PIB atingiu, pela primeira vez nos últimos anos, uma variação positiva, se bem que ainda moderada, de 0,9%. Sendo de assinalar que a mesma resultou, não apenas do crescimento das Exportações, mas também do aumento do Investimento.

Trata-se de um marco importante, na medida em que o Investimento se manteve em queda sucessiva durante vários anos. Em 2013 o ritmo da quebra já havia sido atenuado (de 14,2% em 2012 para 6,5% em 2013), mas em 2014 conseguiu-se finalmente a inversão para valores positivos, tendo-se registado um aumento de 5,2% na Formação Bruta de Capital Fixo.

A par disto, e o que é também relevante, para mais tratando-se de indicador de procura, o consumo privado também teve um incremento em 2014, crescendo 2,1%.

As Exportações mantiveram-se com variações positivas. Registou-se um abrandamento do ritmo de crescimento em 2014, quando comparado com o ano anterior, mas ainda assim as Exportações de Bens e Serviços tiveram novo acréscimo, desta feita de 3,4% (no ano anterior a variação foi de 6,4%).

O importante processo de intensificação da diversificação de mercados continuou, se bem que o peso do “cliente UE” se tenha mantido praticamente inalterado em 2014 face ao ano anterior, fruto de alguns interessantes acréscimos de vendas para o mercado interno com destaque para o Reino Unido (12,5%). São de assinalar, por exemplo, incrementos das Exportações para a China (27,5%), Canadá (21,1%) e Argélia (11,6%) ou mesmo Turquia (5,9%) e EUA (5,6%).

As dificuldades no acesso ao financiamento não foram ultrapassadas, mas ficou patente algum abrandamento na tendência de contração de créditos que se tem vindo a registar nos últimos anos, ainda na sequência da crise financeira. Esta melhoria é particularmente visível no que respeita a empréstimos concedidos a PME e a empresas exportadoras, grupos alvo de medidas específicas. Os empréstimos concedidos a sociedades não financeiras reduziram-se 4,9% em Dezembro de 2014, o que compara com uma diminuição de 5,5% face a igual período do ano anterior. Por seu turno, a contração de 2014 foi menor quando o público-alvo em avaliação são as PME. Neste caso, a redução dos empréstimos foi da ordem dos 4% (inferior à média geral), quando no ano anterior havia sido de 6,7% (uma melhoria de 2,7 pontos percentuais). As empresas exportadoras são aquelas que apresentam a situação face ao crédito mais favorável, com os empréstimos concedidos a terem registado um crescimento de 0,9% em 2014, depois de outra variação positiva anterior em 2013 (1,5%).

Já em matéria de dinâmica empresarial, é de assinalar que, repetindo-se o que já acontecera em 2013, em 2014 foram constituídas mais de 33 mil empresas.

Esta dinâmica terá decerto contribuído para outro importante resultado registado em 2014, que foi o do aumento do emprego, da ordem dos 1,6%, que se traduziu em mais cerca de 70 mil pessoas empregadas face ao ano anterior. De salientar que grande parte deste aumento foi de emprego qualificado, tendo em conta que a população empregada com habilitações ao nível do ensino superior aumentou 13,9%.

II. Ações estratégicas prosseguidas pelo organismo com vista ao cumprimento da sua missão

Em face da estratégia desenhada, a atuação do IAPMEI concentrou-se, em 2014, nas áreas da promoção do empreendedorismo, inovação e competitividade empresarial, incentivo ao investimento empresarial qualificado, promoção de soluções de financiamento e revitalização empresarial.

- **Missão**

O Decreto-Lei n.º 266/2012 de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 82/2014, de 20 de maio, reestruturou o IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, I.P, abreviadamente designado por IAPMEI, I.P.

No âmbito desta reestruturação, foi definida a seguinte missão para o IAPMEI: “promover a competitividade e o crescimento empresarial, assegurar o apoio à conceção, execução e avaliação de políticas dirigidas à atividade industrial, visando o reforço da inovação, do empreendedorismo e do investimento empresarial nas empresas que exerçam a sua atividade nas áreas sob tutela do ME, designadamente das empresas de pequena e média dimensão, com exceção do setor do turismo e das competências de acompanhamento neste âmbito atribuídas à Direção-Geral das Atividades Económicas”.

Esta reestruturação tem, assim, em vista a adaptação do organismo à estratégia nacional de reforço da competitividade empresarial e a prestação de um apoio mais ágil às empresas portuguesas, promovendo o acompanhamento em todo o seu ciclo de vida, tendo como objetivo o seu desenvolvimento e o crescimento económico. Os novos estatutos dão uma atenção especial à simplificação e modernização da sua estrutura e à promoção de um ambiente económico que corresponda às melhores condições de desenvolvimento empresarial e reforço da capacidade competitiva no mercado global. As novas responsabilidades institucionais centram-se na dinamização do empreendedorismo, qualificação dos recursos humanos e promoção da inovação, concebendo e gerindo instrumentos financeiros e de apoio, promovendo parcerias e vocacionando os incentivos ao investimento para iniciativas empresariais que melhorem a capacidade competitiva através de inovação.

A prossecução da missão do IAPMEI, consubstanciada no cumprimento dos objetivos estratégicos e dos compromissos assumidos com Empresas, Empreendedores e Empresários, traduz-se na vontade de satisfazer, naquilo que cabe ao Estado, as suas necessidades, no pressuposto de que serão as empresas a protagonizar o crescimento económico nacional.

- **Objetivos estratégicos**

As atribuições do IAPMEI convergem, essencialmente, para a criação de condições favoráveis ao reforço do espírito empresarial e à melhoria da competitividade das PME no contexto internacional.

A forma como o IAPMEI concebe, planeia e desenvolve a sua atividade pode ser uma fonte importante de vantagens competitivas e de melhoria de desempenho das empresas. Enquanto entidade estratégica do ME no apoio às empresas, empresários e empreendedores, o planeamento da intervenção, e a sua subsequente operacionalização, é determinado, essencialmente, pelas orientações definidas pela Tutela, por planos nacionais, e por programas de política pública que disponibilizam instrumentos financeiros, de que é exemplo o Programa COMPETE – Programa Operacional Temático Fatores de Competitividade do QREN (Quadro de Referência Estratégico Nacional).

O sucesso da intervenção depende da identificação dos constrangimentos ao crescimento económico e da adoção de estratégias corretamente orientadas para a otimização do impacto.

O atual modelo de economia é dominado por empresas maduras com produtos e tecnologias em declínio. A renovação e requalificação da estrutura empresarial devem ser orientadas para a concentração de empresas em sectores emergentes e com níveis de qualificação elevados. Este processo exige fortes dinâmicas de inovação e mudança. As mudanças podem ser induzidas por políticas que facilitem a criação de empresas de base tecnológica, qualificação das capacidades e competências e reorientação estratégica para o crescimento e internacionalização.

Para promover a produtividade e o crescimento, é necessário dinamizar a criação e dissolução de empresas, induzir investimento qualificado, promover a inovação e facilitar o acesso a financiamento ao longo do ciclo de vida, privilegiando as iniciativas com maior impacto potencial nos fatores dinâmicos de competitividade.

No atual quadro circunstancial da economia, beneficiando de reconhecimento público enquanto instituição proactiva de apoio às iniciativas de criação e crescimento empresarial e promoção da melhoria do ambiente de negócios, o IAPMEI tem intensificado a sua atividade, no sentido de minimizar os efeitos negativos da atual situação do País, de fragilidade económica e de crise financeira.

Para potenciar sinergias e alavancar o impacto da intervenção, o Instituto atua também por via indireta, desenvolvendo parcerias estratégicas com os agentes relevantes da envolvente empresarial.

- **Promoção do empreendedorismo, inovação e competitividade empresarial**

Para proporcionar aos empresários e empreendedores maior facilidade no acesso a financiamento, e contribuir dessa forma para a qualidade e sustentabilidade das suas estratégias, o IAPMEI tem vindo a promover o alargamento da oferta de instrumentos de reforço da capitalização das empresas e de melhoria do acesso ao crédito. Para esse efeito, desenvolve relações de parceria estratégica, assumindo as funções de enquadramento e subsidiariedade, mobiliza os diversos instrumentos públicos de financiamento empresarial e as agências públicas do Ministério e incentiva os operadores do sistema financeiro e as entidades vocacionadas à promoção do empreendedorismo e da inovação.

Do lado da oferta de financiamento, atua de forma a adequar o contexto (através de simplificação administrativa), a conferir escala às operações (através da atribuição dos estatutos “PME Excelência” e “PME Líder” e do mutualismo: garantia mútua), a induzir liquidez (refinanciamento, garantia de titularização de créditos, mercados secundários) e a partilhar riscos (através de garantias, resseguro e sindicância). Do lado da procura, atua de forma a promover o empreendedorismo, a criação de empresas com elevado potencial de crescimento, a capacidade competitiva, a posição no mercado (através de sensibilização e notoriedade aos casos de sucesso), a informação financeira (credibilização da informação, financiamento de auditorias e pré-rating), a formação e a informação (através de informação, sensibilização e *coaching*).

- **Incentivo ao investimento empresarial**

Os sistemas de incentivo financeiro são instrumentos criados para induzir nas empresas investimento produtivo e imaterial qualificado, estando orientados para a inovação e para a produtividade dos fatores geradores de crescimento económico.

Particularmente numa conjuntura económica mais complexa, a obtenção de resultados visíveis através dos sistemas de incentivo pressupõe uma utilização eficiente e eficaz dos recursos disponíveis. Tratando-se de sistemas fortemente consumidores de recursos financeiros, a estratégia é a de os concentrar nos projetos associados a estratégias empresariais consideradas prioritárias, assegurando rigor, equidade e seletividade na apreciação das candidaturas.

A par duma maior seletividade e concentração do apoio nos projetos com maior relevância económica, a orientação tem sido também no sentido da melhoria do processamento das candidaturas, de forma a melhorar a resposta do Instituto em termos de prazo e qualidade, e a contribuir para um melhor aproveitamento dos apoios por parte das empresas. Os objetivos fixados neste domínio centraram-se, fundamentalmente, na execução financeira dos programas, na eficiência do processamento das candidaturas e dos pedidos das empresas, na fiabilidade do controlo da despesa e na eficácia da recuperação dos créditos associados aos incentivos atribuídos.

A estratégia prosseguida em 2014 continuou, assim, a passar pela criação de condições que potenciem capacidades e competências para a inovação das empresas e da envolvente, dinamizando a transferência de conhecimento e tecnologia gerados no Sistema Científico e Tecnológico para as empresas.

- **Promoção de soluções de financiamento e revitalização empresarial**

O contexto económico e financeiro tem exigido uma atuação ainda mais eficiente e eficaz na gestão dos programas e na mobilização dos instrumentos disponíveis para a recuperação e revitalização de empresas em dificuldades mas com potencial de viabilização, em parceria com entidades públicas e privadas, designadamente, a banca. Falamos de instrumentos muito relevantes para evitar ou minimizar a perda de postos de trabalho, competências e outros ativos.

Por outro lado, a aposta tem passado também por promover as dinâmicas de crescimento rápido das PME, através de operações de aquisição, fusão e outras formas de concentração, bem como a facilitação da transmissão em casos de sucessão empresarial e a revitalização de ativos pouco rentáveis pela integração numa nova cadeia de valor.

- **Suporte à intervenção externa**

Naturalmente, para potenciar a sua atuação junto das empresas, o IAPMEI tem também continuado a melhorar as suas áreas de suporte à intervenção externa, tornando-as ainda mais qualificadas e coerentes com a estratégia definida.

Nesse sentido, a sua atuação no domínio interno concentrou-se, em 2014, em fatores como o alinhamento estratégico e melhoria da avaliação do desempenho do serviço; a qualificação das capacidades e competências dos recursos humanos; a gestão dos sistemas de informação e comunicação; e a gestão dos recursos físicos e financeiros (captação de fontes de financiamento,

gestão do saldo médio de tesouraria não aplicado, redução de custos, racionalização energética, contributo para a redução do défice público, gestão das participações sociais, inventariação do património imobiliário e gestão da contratação pública).

II. Autoavaliação

I. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR

I.1 – Proposta de alterações ao QUAR de 2014, resultante da monitorização durante o ano de 2014

Na sequência do processo de monitorização quadrimestral do Plano de Atividades e do QUAR de 2014, as unidades orgânicas identificaram desvios significativos à execução e propuseram o conjunto de alterações aos indicadores e iniciativas que se encontra sintetizado no quadro seguinte, no qual se resumem também as respetivas justificações:

Alterações aos Indicadores

Indicador	QUAR/ PA	Objetivo PA	U.O.	Indicador QUAR	Objetivo QUAR	Justificação da alteração	Indicador Novo/ Eliminação	Meta planeada 2014	Proposta da alteração da meta
I11. Nº de participações com intervenção em ações de divulgação e sensibilização	PA	O1	DPIF	N.A.	N.A	Procura do produto/serviço muito superior à prevista	N.A.	14	24
I21. Percentagem de conceitos de negócio em desenvolvimento no âmbito do Passaporte para o Empreendedorismo	PA+ QUAR	O2	DPIF	1	O1	Procura do produto/serviço muito superior à prevista	N.A.	33,33%	50%
I22. Nº de empreendedoras/es com projetos detetados, assistidos, encaminhados para solução de financiamento.	PA+ QUAR	O2	DPIF	2	O1	Procura do produto/serviço muito superior à prevista	N.A.	50	180

I31. Nº de empresas formadas no programa de formação-ação	PA+ QUAR	O3	DAE	4	O2	Dificuldades de entidades parceiras na captação de empresas	N.A.	364	348
I32.Nº de ações de capacitação para a inovação empresarial	PA+ QUAR	O3	DAE	5	O2	Reafecção de recursos humanos a outras atividades da unidade	N.A.	20	16
I33. Nº de empresas apoiadas com tutoria na gestão da formação profissional	PA+ QUAR	O3	DAE	6	O2	Correção da meta anual planeada (estava considerada uma meta para dois anos)	N.A.	50	25
I71. Nº de propostas de melhoria e ou criação de instrumentos/so luções de financiamento no âmbito do quadro comunitário de financiamento 2014-2020 do Cosme e HORIZOM	PA	O7	DPIF	N.A.	N.A.	Não se vai realizar por falta de recursos humanos	Eliminação	2	N.A.
I83.Valor dos créditos em contencioso, recuperados ou arquivados no ano	PA+ QUAR	O8	DJA	13	O4	Recuperação de créditos com montantes muito superiores à média e realização de arquivamentos não previstos	N.A.	14	20
I103.Proporção de despesa controlada nos relatórios de auditoria MODCOM	PA+ QUAR	O10	DpFC	22	O7	Inexistência de execução de projetos da medida do Comércio Investe que justificasse a realização de ações de controlo	I104. Proporção de encerrament os previstos, no âmbito dos projetos "Vale Simplificado" , com uma meta de 100%	8%	100%
I121. Nº de empresas com aconselhament o, assistência ou intermediação em processos de negociação	PA	O12	DPIF	N.A.	N.A.	Procura muito superior à prevista	N.A.	40	200

I122. Proporção de casos encaminhados para uma solução de reestruturação financeira e ou de financiamento	PA	O12	DPIF	N.A.	N.A.	Procura muito superior à prevista	N.A.	15%	40%
I141. Proporção de casos encaminhados para uma solução de reestruturação financeira ou financiamento	PA	O14	DPIF	N.A.	N.A.	Redução dos Recursos Humanos da unidade	N.A.	15%	40%
I142. Nº de empresas contatadas visando a sua sensibilização e adesão para a concretização de processos de transmissão e ou sucessão	PA		DPIF	N.A.	N.A.	Redução dos Recursos Humanos da unidade	N.A.	300	50
I143. Nº de empresas e investidoras/es com obtenção de acordos em processos de transmissão ou sucessão	PA		DPIF	N.A.	N.A.	Redução dos Recursos Humanos da unidade	N.A.	10	2
I173. Nº de ações de comunicação e de reconhecimento , visando promover e distinguir as PME como estatuto de PME Líder	PA	O17	DPIF	N.A.	N.A.	Redução dos Recursos Humanos da unidade	Eliminação	N.A.	N.A.

Alterações às Iniciativas

Iniciativa	Objetivo	U.O.	QUAR/ PA	Justificação da alteração	Iniciativa Nova/ Eliminação	Meta planeada 2014	Proposta da alteração da meta
Iniciativa 13. Execução dum plano de ações, visando a criação de uma plataforma de negociação de transmissão empresarial nacional, envolvendo parceiras/os da envolvente empresarial	O1; O2;O4	DPIF	PA	Redução dos Recursos Humanos da unidade	Eliminação	100%	N.A.
Iniciativa 15. Melhorar a informação de gestão da carteira de participadas	O20	DGOR	PA	Reprogramação da atividade	Eliminação	90%	N.A.
Iniciativa 16 . Modelo de Gestão de Competências direcionado para dirigentes/chefias	O19	DGOR	PA	Falta de Recursos Humanos na unidade	Eliminação	100%	N.A.

As causas mais relevantes que originaram as alterações propostas são as seguintes:

Causas internas

- Redução dos recursos humanos da unidade (I71; I72; I122; I141; I142; I143; I173; Ini 13; Ini 15; Ini 16)
- Reafectação de recursos humanos a outras atividades da unidade (I32)
- Correção da meta anual planeada (estava considerada a meta para dois anos) (I33)
- Recuperação de créditos com montantes muito superiores à média e realização de arquivamentos não previstos (I83)
- Inexistência de execução de projetos da medida do Comércio Investe que justificasse a realização de ações de controlo (I103)
- Reprogramação de atividades (I121)
- Procura de melhoria da resposta do suporte a solicitações (I181)

Causas externas

- Procura muito superior à prevista (I11; I21; I22; I121; I122)
- Dificuldades de entidades parceiras na captação de empresas (I131)

- Alteração da Legislação do SIADAP (I161)

I.2 – Análise dos desvios verificados de acordo com o QUAR de 2014

OBJETIVO 1 – PROMOVER A CRIAÇÃO E O ARRANQUE DE EMPRESAS INOVADORAS com uma Taxa de Realização: **175%**

Indicador 1 – Percentagem de conceitos de negócio em desenvolvimento no âmbito do Passaporte para o Empreendedorismo (I21)

- Meta: 50%
- Resultado: 70,94%

Justificação do desvio: A qualidade dos projetos desenvolvidos na segunda fase no âmbito do Passaporte, justifica a superação do indicador

Indicador 2 – Nº de empreendedoras/es com projetos detetados, assistidos, capacitados, com intermediação ou encaminhados para uma solução de financiamento (I22)

- Meta: 180
- Resultado: 188

Justificação do desvio: Desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta

Indicador 3 – Nº de operações de criação de empresas ou em fase *early stage*, financiadas através de soluções específicas de crédito (Linhas Micro e *early stage* e fundos municipais) e de Fundos de capital (*seed*, *early stage* e Fundos Business Angels) (I23)

- Meta: 170
- Resultado: 276

Justificação do desvio: A procura de soluções de crédito no âmbito do programa FINICIA justifica a superação do resultado alcançado neste indicador

OBJETIVO 2 – DESENVOLVER COMPETÊNCIAS EMPRESARIAIS PARA A INOVAÇÃO, COMPETITIVIDADE E INTERNACIONALIZAÇÃO com uma Taxa de Realização: **138%**

Indicador 4 - Nº de empresas objeto de formação no âmbito do programa de formação-ação (I31)

- Meta: 348
- Resultado:351

Justificação do desvio: Desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta

Indicador 5 - Nº de ações de capacitação para a inovação empresarial (I32)

- Meta: 16
- Resultado:16

Justificação do desvio: Não aplicável

Indicador 6 - Nº de empresas apoiadas através de tutoria na gestão da formação profissional (I33)

- Meta: 25
- Resultado:40

Justificação do desvio: A superação da meta fixada deveu-se ao interesse manifestado pelas empresas em participar neste tipo de ação

Indicador 7 – Nº de Planos de Melhoria de Competências elaborados (I34)

- Meta: 50
- Resultado:75

Justificação do desvio: A superação da meta fixada deve-se ao facto de, face ao interesse do produto, ter existido uma procura superior à prevista

OBJETIVO 3 – DINAMIZAR A TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO E TECNOLOGIA DO SCTN PARA AS EMPRESAS com uma Taxa de Realização: 108%

Indicador 8 – Nº de sessões de trabalho com empresas e centros de conhecimento «Dia Aberto» (I51)

- Meta: 6
- Resultado: 9

Justificação do desvio: O interesse gerado pelas sessões de trabalho junto do tecido empresarial e das entidades envolvidas levaram à necessidade de realizar mais três sessões do que o planeado

Indicador 9 – Nº de PME acompanhadas na realização de projetos de transferência de conhecimento e tecnologia (Vales I&DT, Inovação, Empreendedorismo, Energia ou Ambiente) (I52)

- Meta: 1000
- Resultado: 953

Justificação do desvio: Desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta

Indicador 10 – Nº médio de operações por técnica/o/ano, efetuadas, relativamente aos projetos de transferência de tecnologia, no âmbito dos Vales (I&DT, Inovação, Empreendedorismo, Ambiente, Energia), em todas as fases do ciclo da candidatura, excetuando a análise (I53)

- Meta: 400
- Resultado: 392

Justificação do desvio: Desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta

OBJETIVO 4 – AUMENTAR A EFICÁCIA DOS SISTEMAS DE INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO com uma Taxa de Realização: 140%

Indicador 11 – Nº de sessões de capacitação de empresas na gestão de projetos de incentivos (I81)

- Meta: 6
- Resultado: 5

Justificação do desvio: Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta

Indicador 12 – Proporção do pagamento previsto de incentivo ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM (I82)

- Meta: 100%
- Resultado: 128,4%

Justificação do desvio: Foram decididos, em 2014, 336 milhões de euros de incentivos, para uma meta de 261 milhões, o que explica o grau de superação do indicador

Indicador 13 – Valor dos créditos em contencioso, recuperados ou arquivados no ano (I83)

- Meta: 20 M€
- Resultado: 21,298 M€

Justificação do desvio: Desvio positivo verificado devido à recuperação de créditos com montantes superiores, não previstos

OBJETIVO 5 – PROMOVER A RECUPERAÇÃO DE EMPRESAS PELA VIA EXTRAJUDICIAL, NO ÂMBITO DO REVITALIZAR/SIREVE com uma Taxa de Realização: 122%

Indicador 14 – Nº de ações de divulgação, sensibilização e capacitação, para promover a revitalização de empresas com potencial de viabilização (I111)

- Meta: 8
- Resultado: 8

Justificação do desvio: Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta

Indicador 15 – Proporção de processos no âmbito do SIREVE concluídos dentro do prazo estabelecido (I112)

- Meta: 90%
- Resultado: 90%

Justificação do desvio: Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta

Indicador 16 – Grau de execução de acordos no âmbito do SIREVE (I113)

- Meta: 33,33%
- Resultado: 48%

Justificação do desvio: Pela exigência e preparação dos dossiês de candidatura foi possível aumentar a percentagem dos acordos celebrados, o que justifica o resultado do desvio positivo do indicador

OBJETIVO 6 – AUMENTAR A EFICIÊNCIA NO PROCESSAMENTO E CONTROLO DO INCENTIVO AO INVESTIMENTO, NO ÂMBITO DOS PROGRAMAS QREN E MODCOM com uma Taxa de Realização: **117%****Indicador 17** – Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisados no ano dentro do prazo (I91)

- Meta: 90%
- Resultado: 98,5%

Justificação do desvio: A superação do indicador foi possível tendo em conta que foram cumpridos os prazos de análise delineados para os concursos cuja análise decorreu em 2014

Indicador 18 – Proporção de decisões dentro do prazo, relativamente aos pedidos de pagamento entrados no ano ((I92)

- Meta: 85%
- Resultado: 92,99%

Justificação do desvio: Das 1588 decisões de pagamento, 1429 foram decididas dentro do prazo, o que explica a superação do indicador

Indicador 19 – Proporção de relatório de auditoria emitidos no ano dentro do prazo (I93)

- Meta: 95%
- Resultado: 94,55%

Justificação do desvio: Desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta

OBJETIVO 7 – AUMENTAR A FIABILIDADE DA FISCALIZAÇÃO E CONTROLO DOS INCENTIVOS AO INVESTIMENTO, NO ÂMBITO DOS PROGRAMAS QREN E MODCOM com uma Taxa de Realização: **110%****Indicador 20** – Proporção de encerramentos executados corretamente com confirmação/aprovação pelo CD (I101)

- Meta: 95%
- Resultado: 100%

Justificação do desvio: O desvio verificado é explicado pela concretização e aprovação de todas as propostas submetidas, sem que qualquer delas tenha sido corrigida ou devolvida

Indicador 21 – Proporção acompanhamentos realizados dentro do prazo, relativamente às ações de controlo levadas a cabo pelo IFDR e/ou Autoridades de Gestão (I102)

- Meta: 95%
- Resultado: 96%

Justificação do desvio: Desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta

Indicador 22 – Proporção de encerramentos previstos, no âmbito dos projetos “Vale Simplificado” (I104)

- Meta: 100%
- Resultado: 97%

Justificação do desvio: Desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta

OBJETIVO 8 – DINAMIZAR O SERVIÇO DE INFORMAÇÃO E ACONSELHAMENTO com uma Taxa de Realização: **136%**

Indicador 23 – Nº de empresas visitadas com execução de projetos com incentivo financeiro contratado (I41)

- Meta: 250
- Resultado: 339

Justificação do desvio: A necessidade interna de concretizar projetos com incentivos levou à realização de um maior número de visitas neste âmbito, o que explica a superação da meta

Indicador 24 – Nº médio mensal de atendimentos efetuados no centro de contatos (I42)

- Meta: 1200
- Resultado: 2161

Justificação do desvio: O fecho do último quadro comunitário (QREN), os resultados do primeiro concurso do Comércio Investe, o lançamento da nova fase do Passaporte para o Empreendedorismo, a nova Linha PME Crescimento 2014, o início do novo Quadro Comunitário (Portugal 2020) e respetivas novas Certificações de PME, explicam a superação deste indicador

Indicador 25 – Nº de empresas em situação económico-financeira difícil visitadas, para despiste da situação e enquadramento no âmbito do Revitalizar (I43)

- Meta: 150
- Resultado: 170

Justificação do desvio: Desvio verificado devido ao número de visitas superior ao previsto

OBJETIVO 9 – QUALIFICAR AS CAPACIDADES E COMPETÊNCIAS com uma Taxa de Realização: **168%**

Indicador 26 – Proporção de trabalhadoras/es abrangidos por ações de formação (I191)

- Meta: 68%
- Resultado: 87%

Justificação do desvio: O desvio verificado de superação da meta deveu-se ao aumento das ações de formação e suas respetivas seções temáticas transversais ao Instituto, demonstradas e posteriormente ajustadas de acordo com as necessidades dos trabalhadores do IAPMEI, em relação às que estavam planeadas

Quadro Resumo

Os resultados obtidos no QUAR do IAPMEI estão representados no quadro seguinte:

Parâmetros	Nº Objetivos	Tx Realização do Objetivo (%)	Nº Indicador	Indicadores			
				Meta 2014	Resultado	Taxa Realização	Classificação
Eficácia	O1	175%	Ind. 1	50%	71%	142%	Superou
			Ind. 2	180	188	100%	Atingiu
			Ind. 3	170	276	233%	Superou
	O2	138%	Ind. 4	348	351	100%	Atingiu
			Ind. 5	16	16	100%	Atingiu
			Ind. 6	25	40	175%	Superou
			Ind. 7	50	75	178%	Superou
	O3	108%	Ind. 8	6	9	138%	Superou
			Ind. 9	1.000	953	100%	Atingiu
			Ind. 10	400	392	100%	Atingiu
	O4	140%	Ind. 11	6	5	100%	Atingiu
			Ind. 12	100%	128%	171%	Superou
			Ind. 13	20	21	116%	Superou
	O5	122%	Ind. 14	8	8	100%	Atingiu
			Ind. 15	90%	90%	100%	Atingiu
			Ind. 16	33,33%	48%	155%	Superou
Eficiência	O6	117%	Ind. 17	90%	99%	128%	Superou
			Ind. 18	85%	93%	120%	Superou
			Ind. 19	95%	95%	100%	Atingiu
	O7	110%	Ind. 20	95%	100%	125%	Superou
			Ind. 21	95%	96%	100%	Atingiu
			Ind. 22	100%	97%	100%	Atingiu
Qualidade	O8	136%	Ind. 23	250	339	159%	Superou
			Ind. 24	1.200	2.161	140%	Superou
			Ind. 25	150	170	125%	Superou
	O9	168%	Ind. 26	68%	87%	168%	Superou

I.3 – Apreciação, por parte dos utilizadores, da qualidade dos serviços prestados

O IAPMEI começou a realizar a medição de satisfação de clientes em 2004.

Numa fase inicial, essa medição, e consequente avaliação de resultados, foram feitas exclusivamente com recursos internos.

Por questões de rigor técnico, isenção, e capacidade de realização, o IAPMEI decidiu que, a partir da edição de 2006, inclusive, o processo de avaliação de clientes seria conduzido por uma entidade externa. Assim, para a atividade de medição da avaliação da satisfação de clientes, o IAPMEI passou a fazer contratação anual deste serviço a entidades externas, mantendo sempre os princípios de rigor na elaboração dos inquéritos.

Sendo o processo interno despoletado com a devida antecedência (é necessário definir antes do final de cada ano as versões preliminares de cadernos de encargos e conhecer estimativas de número de clientes, indispensáveis à elaboração de orçamentos, por exemplo), o procedimento de aquisição de serviços só ocorre no início do ano seguinte ao da avaliação de desempenho (sendo o inquérito dirigido a clientes que procuraram o IAPMEI num determinado ano, ou seja, entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de um ano, as bases de dados definitivas de clientes só podem estar disponíveis no início do ano seguinte). Nesse sentido, todos os anos o procedimento de aquisição de serviços, se bem que preparado preliminarmente no ano a que respeita a inquirição, só é realizado no início do ano seguinte ao que se pretende avaliar.

A Portaria n.º 4-A/2011 de 3 de janeiro e as suas subsequentes homólogas anuais, passaram a obrigar o IAPMEI a obter autorização prévia para a aquisição de serviços com valor superior a 5000€, que é o caso da aquisição de serviços para a elaboração a avaliação de satisfação de clientes.

A experiência demonstrou que o tempo de decisão ultrapassa largamente, por um lado, o período de autoavaliação do Instituto e, por outro, mesmo que já fora do tempo útil para a autoavaliação, também deixou de ser compatível com o completo rigor da avaliação, dado o desfasamento do momento da inquirição relativamente ao período que se pretendia avaliar.

Em face disto, mais uma vez a alternativa adotada para proceder à avaliação da satisfação dos clientes foi avaliar os resultados do serviço de Provedoria do Cliente, que assegura o tratamento das reclamações e sugestões quanto à qualidade dos serviços prestados.

Para o efeito foi tido em conta o total de reclamações entradas durante o ano de 2014.

Os dois produtos/serviços com maior número de clientes em 2014 foram os sistemas de incentivos, com mais de 7 mil empresas a utilizarem a Conta Corrente de Incentivos, e o serviço

eletrônico de certificação de PME, através do qual mais de 31 500 empresas obtiveram uma certificação de micro, pequena ou média empresa pela primeira vez em 2014, o que acresce às mais de 122 mil que já eram utilizadoras do serviço anteriormente.

Relativamente a estes produtos/serviços, deram entrada na Provedoria do Cliente, ao longo de todo o ano, três reclamações relativas à Certificação de PME e 18 reclamações relativas aos sistemas de incentivos. Tendo em conta os respetivos universos de clientes, pode concluir-se que as percentagens de clientes com reclamações, face ao total de clientes, são de reduzidíssima expressão, de cerca de 0,25% no caso dos sistemas de incentivo e de 0,002% no caso da Certificação PME.

Para além destas, foi recebida uma reclamação relativa ao Passaporte para o Empreendedorismo, e uma outra relativa ao portal do IAPMEI, relativamente a *newsletters* que não chegaram nas devidas condições ao correio eletrónico do cliente inscrito.

O quadro seguinte mostra a síntese das reclamações entradas:

Serviço objeto de Reclamação	Reclamações entradas
Certificação de PME	3
Sistemas de Incentivos	18
Passaporte Empreendedorismo	1
Atendimento	1
Total	23

II. Avaliação do sistema de controlo interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	S			Estão definidas nas áreas mais relevantes (Incentivos financeiros, assistência empresarial, certificação PME e gestão de recursos)
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	S			É sempre efetuada uma verificação de todo o enquadramento legal e regulamentar, de toda a atividade da Agência
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	S			O IAPMEI está inscrito no IPAI (Instituto Português de Auditoria Interna), mantendo o DpAI e os seus colaboradores em ações de formação no âmbito da Auditoria Interna
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	S			Existe um código de conduta do IAPMEI, com normas que integram o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei nº 58/2008, de 9 de Setembro) e da Carta Ética da Administração Pública
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	S			O plano de formação e consequentemente as ações de formação realizado com base no levantamento de necessidades de formação que abrange todos os trabalhadores do IAPMEI. Posteriormente é validado pelos dirigentes, tendo em conta as funções e tarefas da sua unidade orgânica.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	S			-----
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?		N		-----
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	S			-----
2.2 Qual a percentagem de colaboradores e colaboradoras do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	S			100%
2.3 Qual a percentagem de colaboradores e colaboradoras do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S			87%

3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	S			-----
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	S			Definida e formalizada através de Ordens de Serviço
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	S			-----
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores e trabalhadoras?	S			Sempre que há sobrecarga de trabalho ou necessidades de competências específicas adicionais, há rotação de funções dos trabalhadores reforçando as unidades ou integrando uma <i>Task Force</i> . Estas situações são formalizadas através de Ordem de Serviço.
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	S			As responsabilidades funcionais das unidades orgânicas estão definidas em Ordem de Serviço. Enquadrados naquelas responsabilidades funcionais, anualmente são definidas, monitorizadas e avaliados os objetivos, metas e indicadores, relativamente a todos os trabalhadores
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	S			Nas áreas mais relevantes (Incentivos financeiros, Assistência empresarial, Certificação PME, Gestão de recursos)
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	S			Existe um sistema informático de gestão documental suportado na definição clara dos circuitos
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	S			-----
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado	S			Monitorização anual

4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	S			Processos de suporte informatizados, nomeadamente RH, Contabilidade e Gestão de Créditos. Desmaterialização de processos de através de plataforma de gestão documental
4.2 As diferentes aplicações estão integradas, permitindo o cruzamento de informação?	S			Existe integração entre os sistemas mais relevantes na atividade do Instituto
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos <i>outputs</i> dos sistemas?	S			As auditorias externas e as práticas em implementação de acordo com a ISO27001 permitem aferir a fiabilidade dos sistemas e detetar oportunidades de melhoria. Comissão de acompanhamento TIC avalia a oportunidade e utilidade dos investimentos
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	S			Os outputs são desenvolvidos de acordo com as necessidades dos serviços e objeto de revisão, sempre que a necessidade é identificada.
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	S			O acesso ao Data Center é condicionado. Existem mecanismos de controlo de acesso à informação
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	S			Está instituído um processo de backups
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	S			É efetuado periodicamente auditoria de segurança que permite detetar eventuais vulnerabilidades e desenvolver as respetivas ações de mitigação. É efetuada monitorização dos sistemas de segurança

Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.

III. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes

Não foram executados os indicadores I163 – N.º de manuais de procedimentos das U.O. elaborados ou atualizados com o apoio prestado pelo DpAI e I183 – Desvio médio relativamente aos prazos estabelecidos para a realização das auditorias internas, pelo facto de qualquer destas ações dever respeitar à nova orgânica do Instituto, sendo que a publicação dos estatutos decorrente do Decreto-Lei n.º 266/2012, de 28 de dezembro, e do Decreto-Lei n.º 82/2014, de 20 de maio, apenas acabou por acontecer no início de 2015.

IV. Atividades desenvolvidas previstas e não previstas no Plano

IV.1. Atividades desenvolvidas previstas

A. Promoção do Empreendedorismo, Inovação e Competitividade Empresarial

a) Atividades correntes

As principais atividades desenvolvidas, por programa e área de intervenção, foram as seguintes:

A.1. Empreendedorismo e criação de empresas

Durante o ano de 2014 o IAPMEI manteve a dinamização do empreendedorismo, assumindo a articulação com a equipa +E+I e partilhando algumas atividades com os serviços desconcentrados.

A atividade esteve muito concentrada no desenvolvimento do Projeto do Passaporte para o Empreendedorismo, mas também na concretização de ações diversas no âmbito de iniciativas próprias ou de iniciativa de entidades parceiras. Destacam-se as seguintes atividades:

- Projeto do Passaporte para o Empreendedorismo
- Redes de apoio ao empreendedorismo de âmbito local e regional
- Assistência técnica a empreendedores
- Intervenções públicas em eventos sobre informação, sensibilização e apoios a empreendedores
- Desenvolvimento e acompanhamento de soluções de financiamento no âmbito do FINICIA.
- Atribuição do estatuto IAPMEI Inovação

A responsabilidade assumida na implementação do Projeto do Passaporte para o Empreendedorismo, e apesar de contar com o apoio de elementos externos afetos ao Programa +E+i, obrigou ao envolvimento intenso e absorvente de grande parte dos recursos humanos disponíveis.

Foi contudo possível assegurar a concretização de outras atividades e dar resposta a diversas solicitações externas, designadamente de entidades do ensino superior e secundário, associações empresariais, autarquias e outras entidades vocacionadas da envolvente empreendedora.

No âmbito do programa FINICIA foi assegurado o acompanhamento da gestão e aplicação de soluções de financiamento específicas (FINICIA) na vertente do crédito e de capital destacando-se:

- O acompanhamento do desenvolvimento e reforços de fundos de âmbito municipais e a emissão de pareceres sobre projetos candidatos a estes fundos, em articulação com municípios e sociedades de garantia mútua e a banca.
- A avaliação de projetos apresentados por entidades gestoras de fundos de capital de risco para atribuição do estatuto IAPMEI Inovação, indispensável à obtenção de financiamento no âmbito dos Fundos de Capital de Risco Early Stage (POFC/Compete).

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais atividades e resultados alcançados ao nível da Promoção do Empreendedorismo, Inovação e Competitividade Empresarial, durante o ano de 2014.

Objetivo	Indicador	Meta 2014	Resultado	Justificação	U.O.
O1. Promover o espírito empreendedor	I11. Nº de participações com intervenção em ações de divulgação e sensibilização	24	30	A solicitação de entidades externas, nomeadamente da Região Norte, explicam a superação do indicador	DPIF
	I12. Nº de agentes de promoção do empreendedorismo capacitados	100	145	A superação da meta deveu-se ao interesse desta ação, que levou a uma procura superior à prevista	DAE
	I13. Nº de parceiros/entidades envolvidas em processos de seleção de ideias e conceitos de negócio	30	44	A superação da meta deveu-se ao interesse despertado, que levou a maior adesão dos potenciais parceiros	DPIF

Passaporte para o Empreendedorismo

O IAPMEI submeteu em 2014 uma nova candidatura a convite do Programa Operacional do Norte, passando assim a gerir quatro candidaturas no âmbito do Passaporte para o Empreendedorismo.

O nível de execução por parte do IAPMEI das quatro candidaturas SIAC (Sistema de Apoio a Ações Coletivas) é diferenciada, porque foi diferenciado o número de bolseiros por região e a taxa de aprovação das mesmas.

Desde o arranque do PPE (Projeto Passaporte para o Empreendedorismo), no final de 2012, nas oito fases de candidatura realizadas, foram validadas 2316 candidaturas, tendo sido

aprovadas 612, com a atribuição de 1108 bolsas, tendo concluído a primeira fase, correspondente a quatro meses de atribuição de bolsas, 706 bolseiros.

Distribuição de projetos aprovado por setor de atividade

Fase de candidatura										
NUTS II / Distrito	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7	Fase 8	Total	%
Norte	89	67	40	60	61	74	124	149	664	60%
Aveiro	2	4	1	8	5	5	9	4	38	3%
Braga	31	18	13	13	24	28	44	56	227	20%
Bragança	1					2	5	8	16	1%
Guarda								1	1	0%
Porto	42	32	19	26	29	30	53	61	292	26%
Viana do castelo	6	6	5	7	1	7	6	7	45	4%
Vila Real	7	7	1	6	1	1	5	12	40	4%
Viseu			1		1	1	2		5	0%
Centro	65	23	34	38	18	32	62	100	372	34%
Aveiro	14	6	15	6	2	8	17	25	93	8%
Castelo Branco	7	6	5	5	3	5	7	15	53	5%
Coimbra	21	5	5	12	7	12	13	24	99	9%
Guarda	4	1	2		4	3	5	7	26	2%
Leiria	12	3	4	7	1	3	13	19	62	6%
Lisboa				5			2		7	1%
Santarém	3		3	1	1	1	1	5	15	1%
Viseu	4	2		2			4	5	17	2%
Alentejo	12	1	4	14	14	6	11	10	72	6%
Beja	1		1	4	5	1	5	4	21	2%
Évora	3		1	4	7	1	2	1	19	2%
Portalegre	2		1			1	3		7	1%
Santarém	2	1	1	6		3	1	2	16	1%
Setúbal	4				2			3	9	1%
Total	166	91	78	112	93	112	197	259	1108	100%

Distribuição dos projetos aprovados por setor de aplicação

Setor de aplicação	Fase de candidatura									Tx. Aprovação
	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7	Fase 8	Total	
Indústrias criativas (arte e design, comunicação, multimédia)	17	7	9	18	11	9	11	20	102	25%
Outros Serviços	16	6	6	6	8	9	12	18	81	21%
Indústrias	9	5	3	3	4	6	17	20	67	41%
TICE	11	5	3	5	6	9	11	13	63	44%
Saúde	5	3	6	3	1	7	12	16	53	24%

Turismo	8	3		5	6	4	5	12	43	7%	22%
Biotechnologia	3	1	1	2	7	4	9	15	42	7%	52%
Indústrias e Serviços culturais, de lazer e de educação	5	4	4	7	4	6	3	4	37	6%	18%
Serviços às empresas	6		3	3	3	2	6	7	30	5%	24%
Comércio	1	1	4	4	1	2	6	8	27	4%	11%
Energia	2	1	1	1			6	5	16	3%	36%
Agroalimentar	5	3	4	4					16	3%	52%
Mar	5	1				2	1	3	12	2%	57%
Agricultura	4	3		4					11	2%	35%
Transportes e Logística		1				1	3	2	7	1%	47%
Ambiente	1	1	1	2					5	1%	45%
Total	98	45	45	67	51	61	102	143	612	100%	26%

Candidaturas recebidas e Candidaturas aprovadas

Valores comprometidos e Pagamentos efetuados

Fases	Receção		Aprovação		Formalização		Apoio comprometido	Pagamentos Efetuados (€)
	Projetos Recebidos	Candidatos	Projetos Aprovados	Passaportes atribuídos	Projetos Iniciados	Passaportes formalizados		
Fase 1	260	395	98	166	87	140	1 162 056	869 467
Fase 2	142	230	45	91	45	91	755 336	558 202
Fase 3	134	202	45	78	43	71	589 328	468 973
Fase 4	175	258	67	112	64	106	879 842	695 159
Fase 5	163	245	51	93	49	82	680 633	563 044
Fase 6	205	310	61	112	57	101	838 340	657 807
Fase 7	577	930	102	197	93	173	1 435 969	1 038 242
Fase 8	660	988	143	259	134	233	1 933 993	832 807
Total	2.316	3.558	612	1.108	572	997	8 275 499	5 683 699

Taxa de aprovação dos candidatos: 31%

Taxa de aprovação dos projetos: 26%

Atribuição do estatuto IAPMEI Inovação

No ano de 2014 foram analisados 14 enquadramentos no Estatuto IAPMEI Inovação, tendo sido atribuídos 13. O estatuto é solicitado pelas entidades financeiras, sendo a sua atribuição competência do IAPMEI, através de avaliação efetuada por um júri composto por elementos externos ou do próprio IAPMEI. A atribuição do Estatuto IAPMEI Inovação confere aos empreendedores promotores dos projetos um benefício resultante de uma distribuição assimétrica favorável dos ganhos apurados (inerente à componente do Compete no Fundo) quando da saída do Fundo de Capital de Risco (fundos *early stage*).

Desenvolvimento e acompanhamento de soluções de financiamento no âmbito do FINICIA

Mantêm-se disponíveis as Linhas de Crédito (microcrédito, *early stage* e fundos municipais) enquadradas no Programa FINICIA, promovido pelo IAPMEI, visando apoiar a fase de início de atividade das empresas, permitindo a garantia de financiamentos com um mínimo de 80% do capital.

O número de operações concretizadas, o valor de investimento envolvido e o financiamento bancário suportado em garantia mútua, são representados pelo seguinte quadro:

Mil €

Operações de crédito FINICIA concretizadas	Nº operações	Investimento	Financiamento	Garantia
Linhas <i>early stage</i> e microcrédito - eixo II	237	12 677	6641	4847
FINICIA - Fundos Municipais - eixo III	39	2516	1208	734
	276	15 193	7849	5581

No âmbito dos Fundos de capital de risco *pré-seed*, fundos de capital *early stage* e dos *Business Angels*, os quais envolvem recursos financeiros mobilizados por privados e pelos programas Compete e programas operacionais regionais, foram aprovados, em 2014, 74 projetos, com um financiamento global de 21 240 644 euros.

Ainda durante o ano de 2014 foi assegurado o apoio na operacionalização das sexta, sétima e oitava ações de avaliação intercalar dos projetos, que selecionaram, após os quatro meses iniciais de bolsa mensal, os projetos mais robustos e que reuniam as melhores condições para prosseguir com o apoio do programa por mais oito meses, com acesso complementar para além do apoio financeiro à assistência técnica e aconselhamento especializado para o desenvolvimento da sua ideia de negócio.

Em termos globais, através desta medida o IAPMEI apoiou cerca de 1000 jovens empreendedores no desenvolvimento de cerca de 600 projetos empresariais.

No âmbito do projeto de promoção do empreendedorismo nas escolas foi desenvolvida a 3.^a edição do concurso INOVA! 2013/2014, uma iniciativa lançada em 2011 pelo IAPMEI em parceria

com o IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude e a Direcção-Geral de Educação, destinada a estimular a capacidade empreendedora de alunos do ensino básico e secundário, e que viu alargada a sua rede de destinatários nesta edição, cobrindo todos os ciclos do ensino básico e do secundário, assim como o leque de parceiros, com a associação ao projeto da DGEstE – Direcção-Geral dos Estabelecimentos Escolares, da ANQEP – Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. e da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, BIS – Banco de Inovação Social. A disputar a final do concurso estiveram 26 equipas, selecionadas nas eliminatórias regionais do concurso a partir de um total de 245 candidatas a nível nacional.

Listam-se de seguida os projetos vencedores nos vários prémios a concurso:

Prémio INOVA Atitude (exclusivo para equipas do 1.º e 2.º ciclos do ensino básico) atribuído ao projeto ‘1.ª Pena Aventura Bike Marathon’, do Agrupamento de Escolas de Ribeira de Pena – Vila Real.

Prémio INOVA Criatividade (destinado a equipas do 1.º e 2.º ciclos do ensino básico, e 3.º ciclo do ensino básico e secundário) atribuído ao projeto ‘Jogo de Economia’, do Colégio de Alfragide, Lisboa, no âmbito do 1.º e 2.º ciclos do ensino básico, e ao projeto ‘SuStentare’, da Escola Secundária de Viriato, no âmbito do 3.º ciclo do ensino básico e secundário.

Prémio INOVA Social (destinado a equipas do 1.º e 2.º ciclos do ensino básico, e 3.º ciclo do ensino básico e secundário) atribuído ao projeto ‘HIPPO – Hábitos Inteligentes para a Prevenção da Obesidade. QI + QB = OK!’, do Agrupamento de Escolas de Argoncilhe, com uma menção honrosa ao projeto ‘A Gardunha – A fonte que alimenta’, do Agrupamento de Escolas Gardunha e Xisto – Fundão, no âmbito do 1.º e 2.º ciclos do ensino básico, e ao projeto Smart Gear – Casaco Inteligente, da Escola Profissional Mariana Seixas, de Viseu, em simultâneo com uma menção honrosa ao projeto ‘C-Bar catering’, do Agrupamento de Escolas João da Rosa, de Olhão, no âmbito do 3.º ciclo do ensino básico e secundário.

Prémio INOVA Negócio (exclusivo para equipas do 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário) atribuído ao projeto ‘Truck Meat – Unidade Móvel de Abate, da Escola Profissional de Alte, com uma menção honrosa para o projeto ‘Sabores da Tradição’, da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Grândola.

Prémio INOVA 2014 – Melhor projeto nacional (eleito pelas equipas finalistas a partir dos projetos vencedores nas várias categorias de prémios) foi atribuído ao projeto ‘Smart Gear – Casaco Inteligente’, da Escola Profissional Mariana Seixas, de Viseu.

A.1.2 Iniciativas

Em 2014, a assistência empresarial apostou na capacitação de agentes do ambiente de negócios para a promoção do empreendedorismo, fomentando uma rede de proximidade com estes mesmos agentes, na prestação de informação técnica aos empreendedores sobre os apoios específicos, na dinamização da Rede Nacional de Mentores, e na criação de um diretório com informação sobre as incubadoras existentes em Portugal.

O quadro seguinte apresenta a síntese das principais iniciativas e resultados alcançados:

Nº.	Iniciativa	OB/PA	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini.1	Dinamização da Rede Nacional de Mentores	O1;O2	100%	153%	O interesse pela ação levou à realização de um número de ações de adesão superior ao previsto	DAE
Ini.2	Capacitação duma rede de agentes do ambiente de negócios	O1;O2	100%	132%	O interesse da iniciativa levou à realização de um número de ações superior ao previsto	DAE

A.2. Inovação, Crescimento e Internacionalização

a) Atividades correntes

O crescimento sustentado da economia pressupõe uma maior capacitação e qualificação do tecido empresarial, com destaque para a dimensão produtiva, visando o reforço da sua competitividade nos mercados globais, através da criação de condições que promovam a inovação e potenciem competências e capacidades das empresas e da sua envolvente, para a cooperação internacional.

A atual situação económica e financeira veio acentuar a urgência na aplicação de medidas mais orientadas para aquelas questões, como é demonstrado pelos programas estratégicos da Comissão Europeia como o Horizonte 2020, o Innovation Union ou o COSME – Competitiveness of Enterprises and Small and Medium-sized Enterprises. Situação idêntica ocorre no plano nacional, com o estabelecimento de programas como a Estratégia de Nacional Especialização Inteligente (ENEI) e o Portugal 2020.

Em alinhamento com estes princípios e com as políticas públicas nacionais e comunitárias em matéria de inovação, competitividade e PME, e tendo em vista contribuir para a sua operacionalização, o IAPMEI deu, em 2014, continuidade à sua missão de promover dinâmicas de inovação empresarial, sobretudo ao nível das PME. Para esse efeito, tem vindo a adotar uma abordagem que conjuga um conjunto de intervenções complementares para a criação de um ambiente favorável à inovação nas PME.

Sistema de incentivos às PME – Vale I&DT e Inovação

Lançados em 2008 no quadro do QREN, os instrumentos Vale I&DT e Vale Inovação revelaram-se um apoio importante para as empresas na resolução de necessidades específicas que afetam a sua competitividade, por via do reforço das suas capacidades técnica, tecnológica e de inovação, tanto ao nível da produção de novos produtos e serviços, como ao nível da inovação organizacional, estratégica ou de mercados. O mapa seguinte apresenta os resultados acumulados por dimensão de empresa até 31 de dezembro de 2014.

Dimensão da empresa	Candidaturas entradas	
	N.º Projetos	Investimento
Média	1091	24 685
Pequena	2351	50 767
Micro	4589	95 944
Total	8031	171 396

Em termos acumulados, foram apresentadas a este instrumento de apoio mais de 8000 candidaturas, envolvendo 171,4 milhões de euros de investimento.

O último aviso de concurso a este instrumento foi lançado em 2012, tendo as aprovações terminado em 2013. Deste modo, não se verificam em 2014 evoluções a este nível, estando o cenário final estabilizado desde então. Em todo o caso, importa recordar que este último aviso (Aviso 06/2012) representou uma viragem histórica neste domínio, não só em termos do afluxo de candidaturas registadas, como em termos de reformulação deste instrumento de apoio. Há, assim, a salientar que 81% do volume global de candidaturas (3620) foram apresentados em 2013, ao abrigo deste aviso, totalizando um volume de investimento de 66 milhões de euros.

Refira-se que neste âmbito o montante máximo de apoio a conceder reduziu para 15 000 euros, diminuindo, em consequência, o volume de investimento associado a estes projetos.

Ao nível de aprovações, os dados finais também não sofreram alterações. Foram aprovadas mais de 4580 candidaturas, envolvendo 102 milhões de euros de investimento e 75,8 milhões de euros de incentivo. De referir que cerca de 21% das candidaturas aprovadas têm como objetivo a aquisição de serviços associados a atividades de investigação e desenvolvimento, sendo de salientar a área de Ciências e Tecnologias dos Materiais, Engenharia Mecânica e Tecnologias de Informação e Comunicação. Nas outras áreas de intervenção sobressaem a área de Organização e Gestão e TIC, Qualidade, Desenvolvimento e Engenharia de Produtos e Processos e Comercialização e Marketing.

O ano de 2014 – o que voltará a acontecer em 2015 – refletiu a maior evolução ao nível da execução e encerramento dos projetos, constatando-se um volume significativamente acrescido de pedidos de pagamento entrados e encerramentos efetuados. Assim, em 2014 foram analisadas perto de 2800 formalizações, incluindo pedidos de pagamento, pedidos de certificação de despesa, recalendarizações e outras alterações processuais.

O volume total de formalizações entradas neste ano situa-se perto das 4200, entre as quais mais de 3000 são pedidos de pagamento, resultado do acréscimo de volume de projetos aprovados e contratados.

O valor acumulado de pagamentos em 2014 cifra-se em 17,9 milhões de euros.

Vales 2014 – Atividades e Resultados	
N.º de alegações contrárias analisadas	318
N.º de contratos assinados	953
N.º de formalizações entradas	4221, das quais, número de pedidos de pagamento entrados 3032
N.º de formalizações analisadas	2797, das quais, número de pedidos de pagamento analisados 2218
N.º de projetos encerrados	820
Valor de pagamentos efetuados	17,9 milhões de euros

A.2.1. Objetivos de desenvolvimento de competências empresariais

No reforço das competências empresariais realizaram-se ações de formação-ação de longa duração destinadas às equipas de gestão das empresas e ações de capacitação de curta duração para o desenvolvimento de competências de inovação. Disponibilizou-se ainda um serviço de tutoria na gestão da formação profissional.

Através da plataforma *on-line* as empresas foram realizando diagnósticos de competências e elaboraram os respetivos planos de melhoria.

Dinamização do serviço de informação e aconselhamento

Através da rede de serviços desconcentrados do IAPMEI dinamizou-se a assistência técnica personalizada às empresas com projetos com incentivo contratado, bem como às empresas em situação económico-financeira difícil. Foi disponibilizado também um serviço de atendimento diário a empresas, empreendedores e entidades do ambiente de negócios.

Dinamização de instrumentos de difusão de informação

Foram editadas, no âmbito das atividades de dinamização da Rede Enterprise Europe Network em Portugal, *newsletters* mensais de divulgação de informação às empresas, tendo também sido lançada uma nova *newsletter* institucional, “IAPMEI em notícia”, para partilha de atividades e da oferta do organismo e da sua rede de participadas, isto é, difusão de informação geral útil à atividade empresarial.

A.2.2. Objetivos de transferência de conhecimento e indução de dinâmicas de inovação

A acumulação de conhecimento e a valorização económica de novas ideias podem ser incrementadas pela transferência de conhecimento e tecnologia interempresas e das ESCT para as empresas e pelo desenvolvimento da atividade de I&D. A ligação aos centros de conhecimento e tecnologia é fundamental e deve ser estimulada, para que as empresas, reforçando as suas capacidades de desenvolvimento, possam adaptar os seus produtos às exigências dos mercados internacionais. O próprio envolvimento nestes mercados induz, por si só, processos de inovação e modernização nas empresas que neles operam.

Para além disso, desenvolveu-se a intermediação entre as empresas e os centros de conhecimento, como forma de acesso ao conhecimento científico, bem como a facilitação do relacionamento com plataformas de inovação aberta, de que são exemplo os *living labs* e os *fab labs*.

No âmbito das redes de fornecedores entre PME nacionais, foram realizadas sessões de trabalho entre empresas com volumes relevantes de importação de bens e serviços (superiores a um milhão e meio de euros) e empresas potenciais fornecedoras dos mesmos, com o objetivo de substituir essas importações.

A assistência empresarial produziu conhecimento sobre setores empresariais e sobre as novas abordagens à inovação desenvolvidas pelos *living labs* e pelos *fab labs*

Objetivos

O quadro seguinte apresenta a síntese dos principais resultados alcançados:

Objetivo	Indicador	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
O6. Aumentar a eficácia na indução de dinâmicas de inovação	I61. N.º de sessões de trabalho realizadas com Living Labs e Fab Labs, para promover novas abordagens aos processos de inovação	4	5	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta	DAE
	I62. N.º de sessões de trabalho para o reforço das redes de fornecedores «Rede de Fornecedores»	10	8	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta	DAE
	I63. N.º de PME, outras entidades da envolvente e do SCTN, envolvidas em ações de promoção, disseminação de boas práticas, reconhecimento de mérito e transferência de conhecimento, indutoras de inovação e de competitividade	180	455	O desvio positivo da meta fixada deveu-se à expressiva e não prevista adesão a temas indutores de competitividade, de inovação e de internacionalização, que também incorreram de uma ação não prevista	DPI

A.2.3. Objetivos de sustentabilidade de estratégias de inovação, competitividade e Internacionalização

FINCRESCE/PME Líder

O ano de 2014 ficou marcado pelo forte envolvimento dos bancos e das empresas na obtenção do estatuto PME Líder e PME Excelência, pelo prestígio e notoriedade que conferem estes estatutos,

mas também pelas vantagens obtidas no acesso a soluções de financiamento com e sem partilha de risco público, e a serviços disponibilizados no âmbito de protocolos com empresas e outras entidades.

Em 2014 assistiu-se ao incremento, quer do número de PME Líder quer de PME Excelência, e releva-se o crescimento acentuado dos níveis de desempenho e de solidez financeira destas empresas.

Os quadros seguintes apresentam a síntese dos principais resultados alcançados:

PME Líder e PME Excelência em 2013 e 2014

Ano	2013	2014	Variação
N.º PME Líder	6824	7765	13,8%
N.º PME Excelência	1103	1845	67,3%
% PME X/PME L	16,2%	23,8%	

A relevância deste segmento de empresas, propostas pelos bancos com base no nível de *rating* atribuído e em critérios de desempenho e solidez, é evidenciada, não só pelo nível atingido em diversos indicadores, mas também pela evolução destes indicadores entre 2012 e 2013. Em 2013 as PME Líder registaram um volume global de negócios de 35,2 mil milhões € e foram responsáveis por 278 863 postos de trabalho.

PME Líder 2014 – Valor médio

Média	2012	2013	Variação
Volume de Negócios	4 266 955 €	4 545 341 €	6,5%
Resultado Líquido	123 846 €	183 450 €	48,1%
EBITDA	378 560 €	432 744 €	14,3%
Ativo Total Líquido	3 813 113 €	4 080 486 €	7,0%
Capitais Próprios	1 783 712 €	1 975 229 €	10,7%
Volume Emprego	----	36	

PME Líder 2014 - Indicadores de desempenho e solidez financeira

Indicadores	2012	2013	Variação
Autonomia Financeira	46,8%	48,4%	3,4%
Rendibilidade dos Capitais Próprios	6,9%	9,3%	34,8%
Rendibilidade do Ativo	3,2%	4,5%	40,6%
Rendibilidade das Vendas	2,9%	4,0%	37,9%

No ano 2014, devido à evolução muito positiva das melhores PME, foram selecionadas, do universo PME Líder, 1845 PME Excelência (das quais 493 do setor do turismo).

As PME Excelência destacam-se pelo seu superior desempenho, tendo sido classificadas com os três melhores níveis de *rating* na escala de rating das sociedades de garantia mútua.

PME Líder 2014 - Indicadores de desempenho e solidez financeira

Indicadores	2012	2013	Variação
Autonomia Financeira	51,9%	54,5%	4,9%
Rendibilidade dos Capitais Próprios	12,5%	17,6%	41,1%
Rendibilidade do Ativo	6,5%	9,6%	48,1%
Rendibilidade das Vendas	5,3%	7,5%	41,5%

A distinção pública das PME Excelência ocorre anualmente através de uma cerimónia pública realizada em janeiro do ano seguinte. Assim, em janeiro de 2014 foi realizada no EUROPARQUE a Cerimónia de Distinção das PME Excelência 2013, tendo a cerimónia de distinção das PME Excelência 2014 decorrido em janeiro de 2015.

Notoriedade e comunicação com o mercado

Em 2014 verificaram-se várias iniciativas relativas aos segmentos PME Líder/PME Excelência e à temática do financiamento, com destaque para:

- Cerimónia PME Excelência
- Publicação da Lista PME Excelência no Jornal Expresso

Objetivos

O quadro seguinte apresenta a síntese dos principais resultados alcançados:

Objetivo	Indicador	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
O7. Facilitar a sustentabilidade de estratégias de inovação, competitividade e internacionalização	I72. Nº de empresas envolvidas em ações de comunicação e em eventos de valorização ou qualificação	400	750	Nas ações de comunicação considerou-se a participação da sessão pública da PME Excelência, o que explica a superação do indicador	DPIF
	I73. Nº de empresas com facilitação de acesso a financiamento através da atribuição/renovação do estatuto PME Líder em 2014	5500	7272	O crescente aumento da procura do acesso ao estatuto PME Líder, quer por parte das empresas quer por parte dos bancos parceiros, explica a superação do resultado do indicador	DPIF

a) Iniciativas realizadas previstas

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais iniciativas e resultados alcançados nos objetivos de sustentabilidade de estratégias da inovação e internacionalização:

Nº.	Iniciativa	OB/PA	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini3	Avaliação do impacto dos projetos "Vales" em PME, com base nos resultados dos projetos Vale Inovação e Vale I&DT e simplificado nos mecanismos de transferência de tecnologia	O4	85%	80%	O desvio verificado encontra-se dentro da tolerância da meta	DPI

European Enterprise Promotion Awards – (EEPA) 2014

Sendo o IAPMEI o Coordenador Nacional para esta iniciativa da Comissão Europeia, desde a sua primeira edição (2006), integrada no Small Business Act, na edição de 2014 Portugal contribuiu com 15% para o total das candidaturas recebidas na fase nacional nos 33 países, e foi, pela

terceira vez consecutiva, o país com maior número de candidaturas na fase nacional. O interesse nacional na iniciativa verificou-se também ao nível da cobertura mediática.

A juntar a estes resultados estão as vitórias obtidas na fase final, que decorreu em Nápoles (Itália), em que Portugal teve os dois projetos propostos pelo Júri Nacional, presidido pelo IAPMEI, distinguidos pela Comissão Europeia. O projeto “AMS – Thinking Ahead”, uma parceria da empresa AMS-BR Star Paper com a AICEP Portugal Global, foi o vencedor na categoria “Apoio ao desenvolvimento de mercados ecológicos e à eficiência de recursos”, e o concurso “FAZ – Ideias de Origem Portuguesa”, desenvolvido pela Fundação Calouste Gulbenkian, numa parceria com o Ministério dos Negócios Estrangeiros, obteve uma menção honrosa na categoria “empreendedorismo responsável e inclusivo”.

Pelo terceiro ano consecutivo, o IAPMEI conseguiu que Portugal estivesse entre os vencedores finais desta iniciativa da Comissão Europeia, que tem por objetivo distinguir boas práticas de promoção do empreendedorismo na Europa, sendo que o reporte elaborado pelo IAPMEI, enquanto Coordenador Nacional, com a atividade desenvolvida e os resultados obtidos, foi divulgado pela Comissão Europeia junto dos Coordenadores Nacionais dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial.

O quadro seguinte apresenta uma síntese da iniciativa, com os resultados alcançados:

Nº.	Iniciativa	OB/PA	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini.4	Execução do plano de ação no âmbito dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial (European Enterprise Promotions Awards).	O2;O5	85%	100%	O interesse manifestado, mais uma vez, por esta iniciativa, justifica o desvio verificado	DPI

Semana europeia das PME

Trata-se de uma das medidas adotadas pela Comissão Europeia para a aplicação do Small Business Act e engloba um conjunto diversificado de eventos no conjunto dos 37 países.

Na edição da “Semana Europeia das PME 2014” Portugal posicionou-se em terceiro lugar em termos de número de eventos realizados (62 eventos) sob a égide da iniciativa. Para tal contribuiu todo um esforço de divulgação, promoção e captação da procura, que o IAPMEI, enquanto Coordenador Nacional na vertente *ministry expert*, desenvolveu e reportou à Comissão Europeia.

O quadro seguinte apresenta uma síntese da iniciativa com os resultados alcançados:

Nº.	Iniciativa	OB/PA	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini.5	Execução do plano de ação no âmbito da "European SME Week 2014"	O2;O5;O7	85%	100%	O esforço de divulgação, captação e procura desta iniciativa justificam o resultado positivo	DPI; DpCI

Benchmarking e Innovation Scoring

Ao nível do Programa Benchmarking e Boas Práticas (BBP), em 2014, a atividade desenvolveu-se em dois planos.

Por um lado, foi apresentada uma proposta para o desenvolvimento da plataforma informática, com base no caderno de requisitos definido, que suportaria o novo modelo BBP conceptualmente construído. Por outro lado foi assegurada toda a atividade de gestão do atual Programa de BBP, foram realizadas quatro ações de imersão na metodologia e procedeu-se ao reajustamento do processo relativo à atividade dos Consultores Nacionais de Benchmarking. Ao nível do Innovation Scoring foi mantida a colaboração com a COTEC.

O quadro seguinte apresenta uma síntese da iniciativa com os resultados alcançados:

Nº.	Iniciativa	OB/PA	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini.6	Implementação do novo modelo de Benchmarking e Boas Práticas para a Inovação	O4;O5;O6	80%	100%	O desenvolvimento e reajustamento da nova ferramenta informática justificam o desvio positivo da iniciativa	DPI

Responsabilidade Social das Organizações

Rede RSO PT

O IAPMEI, como instituição promotora/fundadora da Rede RSO PT, participou ativamente na sua divulgação e operacionalização, tendo assegurado a coordenação executiva da rede, através do *steering committee*, no mandato 2012-2014.

Fora do âmbito da RSO PT, o IAPMEI participou em diversas atividades de promoção de diferentes dimensões da Responsabilidade Social.

Nesta atividade foi possível superar os objetivos definidos, tendo-se conseguido:

- Concretizar a adesão de 20 novos membros à rede RSO PT.
- Assegurar, em representação da coordenação, a participações em 14 eventos externos à RSO PT.
- Participar em 3 júris de seleção de projetos.

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais iniciativas e resultados alcançados:

Nº.	Iniciativa	OB/PA	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini.7	Aumento do n.º de membros da Rede de Responsabilidade Social das Organizações, no âmbito da rede RSO PT	O3	100%	127%	As ações de divulgação, a coordenação e adesão de novos membros, justificam a superação do resultado	DPIF

Estratégias de Eficiência Coletiva

Este domínio de atividade ganhou, em 2014, uma expressão significativa face a anos anteriores, fruto da republicação do DL n.º 266/2012, de 28 de dezembro, através do DL nº 82/2014, de 20 de maio, que estabelece como atribuição do IAPMEI “desenvolver estratégias de eficiência coletiva por parte das empresas, especialmente das PME, em articulação com os centros tecnológicos e com outras infraestruturas tecnológicas, com os pólos de competitividade e tecnologia e com outros *clusters*, promovendo atuações concertadas de melhoria de condições de envolvente empresarial e ganhos de escala, nomeadamente de simplificação administrativa e de assistência técnica e tecnológica”. Assim, competiu ao IAPMEI a Coordenação do Grupo de Trabalho para a definição e lançamento de um novo processo de reconhecimento de *clusters* e novo modelo de

gestão e acompanhamento das dinâmicas de *cluster* nacionais, de acordo com orientações da Tutela – Secretaria de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade.

Os quadros seguintes apresentam uma síntese das iniciativas e os resultados alcançados:

Nº.	Iniciativa	OB/PA	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini.8	Dinamização da “Rede de Fornecedores” para estabelecer processos de inovação entre empresas clientes e fornecedoras	O6	100%	100%	N.A.	DAE

Nº.	Iniciativa	OB/PA	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini.9	Execução do projeto colaborativo de reforço das competências e das dinâmicas de eficiência coletiva	O3;O6	80%	100%	A articulação e o desenvolvimento de novas estratégias com os centros e infraestruturas tecnológicas justificam o resultado positivo da iniciativa	DPI

B. Incentivo ao Investimento Empresarial Qualificado

Os incentivos financeiros a disponibilizar pelo IAPMEI, que correspondem a subsídios reembolsáveis e a fundo perdido, foram atribuídos aos investimentos a realizar ao longo do ciclo empresarial até à fase de crescimento e internacionalização, através dos programas QREN (SI Inovação, SI ID&T e SI Qualificação PME) e do Fundo de Modernização do Comércio.

Tratando-se de sistemas fortemente consumidores de recursos financeiros, é fundamental que sejam atribuídos, com rigor e equidade, aos projetos com maior relevância.

Por isso, é necessário assegurar uma gestão orçamental e financeira eficiente e eficaz, assente na dinamização da execução dos projetos pelas empresas e numa rápida descativação e

reciclagem do incentivo dos que não foram executados, ou de parte do incentivo dos que foram executados com um grau inferior ao previsto.

Estes requisitos são assegurados ao longo do ciclo da candidatura, desde a análise, seleção e contratação, até ao pagamento do subsídio e encerramento do projeto.

Paralelamente será assegurada uma recuperação eficaz dos créditos em fase de pré-contencioso ou contencioso, associada a reembolsos de subsídio reembolsável ou a devoluções de incentivo.

Para garantir o cumprimento das disposições legais e assegurar uma boa aplicação dos incentivos são assegurados o controlo e a fiscalização dos projetos dentro dos níveis de eficiência e fiabilidade estabelecidos.

a) Atividades correntes

No âmbito da gestão de incentivos, o ano de 2014 ficou marcado:

- Ao nível do QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional (2007 a 2013), pelo fecho do programa ao nível das aprovações e pelo acréscimo significativo de execução financeira.
- Ao nível do Fundo de Modernização do Comércio, pelo arranque no Comércio Investe, novo sistema de incentivos que na sua primeira fase contou com 1463 candidaturas, cuja análise e contratualização ocorreu em 2014.
- Pelo envolvimento nos trabalhos de preparação do próximo quadro 2014-2020, ao nível da verificação de condições *ex ante* e da preparação da estratégia Nacional de especialização inteligente para a investigação e inovação em conjunto com a FCT, bem como na preparação da regulamentação específica do Portugal 2020.

Os dados de atividade em 2014 revelam uma aceleração da execução financeira dos projetos do QREN.

No que respeita à capacidade de resposta às solicitações das empresas no âmbito dos pedidos de pagamento de projetos do QREN, verifica-se que foi superado o objetivo estabelecido, com as respostas dentro do prazo a pedidos de pagamento entrados no ano a situarem-se em 92,99% (I92).

Por sua vez, o QREN significou uma criteriosa focalização dos apoios em estratégias de inovação e conhecimento mas, também, de eficiência empresarial coletiva – criação de redes, parcerias, ações coletivas de cooperação e conhecimento e qualificação de recursos humanos.

Neste âmbito foram desenvolvidas as seguintes atuações:

- Dinamização do Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI) e da Conta Corrente Online dos Incentivos.
- Análise e contratação das candidaturas entradas no final de 2013.
- Pagamento de incentivo relativamente aos projetos contratados.

A atividade desenvolvida durante 2014 revela uma redução da atuação neste âmbito, com o contributo do IAPMEI a saldar-se na aprovação de 562 823 463 milhões de euros de investimento, decorrente principalmente do Comércio Investe, conforme se pode avaliar pelo seguinte quadro de atividade (excluindo os vales):

Candidaturas	2012	2013	2014
Contagem de n.º de candidaturas	1828	2884	0
Aprovações			
Contagem de n.º de candidaturas	743	779	974
Soma de Investimento	781 188 070 €	1 065 650 821 €	562 823 463
Soma de Elegível	657 454 226 €	927 774 723 €	505 242 898
Soma de Incentivo	382 548 851 €	534 616 830 €	274 880 087
Contratos			
Contagem de n.º de candidaturas	484	564	1.126
Soma de Incentivo	202 792 157 €	472 495 049 €	314 430 768 €

A análise dos projetos realizou-se no cumprimento dos prazos de análise estabelecidos para os organismos técnicos. Foram analisadas no prazo 1440 candidaturas, para um total de 1460, o que equivale a um indicador de cumprimento de 98,5% (I91).

Ao nível da execução financeira, verifica-se que o ano de 2014 representou um crescimento relevante do nível da execução, conforme exposto no seguinte quadro:

Execução Financeira	PO	Decidido 2013	Decidido 31-12-2014	%
FMC	-	744 616 €	2 075 828 €	278,8%
FMC Total	-	744 616 €	2 075 828 €	
	PO Alentejo	12 573 819 €	17 877 613 €	142,2%

	PO Algarve	4 115 204 €	3 428 138 €	83,3%
	PO Centro	37 304 580 €	47 005 893 €	126%
	PO FC	136 231 001 €	204 494 910 €	150,1%
	PO Lisboa	9 275 709 €	8 453 330 €	91,1%
	PO Norte	61 461 659 €	52 798 077 €	85,9%
QREN Total	-	260 961 972 €	334 057 961 €	
Total Geral		261 706 588 €	336 133 790 €	128,4%

O resultado obtido em termos de execução corresponde a um grau de cumprimento da meta definida para 2014 de 128,4% (182).

Ao nível da facilitação do acesso, a dinamização da utilização de mecanismos eletrónicos de acesso e gestão permitiram simplificação, desmaterialização, transparência e acesso assistido por parte das empresas, situação evidenciada pelas seguintes atividades e resultados:

- Generalização da utilização de formulários eletrónicos em todas as fases de gestão dos projetos (candidatura, contratação e execução).
- Utilização da conta corrente *on-line* para interação com os promotores dos projetos, através da qual são disponibilizadas informações sobre:
 - Situação da candidatura/projeto.
 - Acesso eletrónico às notificações das decisões com base nas decisões emitidas e carregadas pelas Autoridades de Gestão.
 - Emissão eletrónica das minutas dos contratos de concessão de incentivos para assinatura.
 - Utilização de ajudas contextuais e guias de preenchimento assistido para todas as operações realizadas.
 - Apresentação de pedidos de pagamento recalendarização, alteração de dados e alteração de NIB.
 - Consulta das decisões sobre os pagamentos.

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais iniciativas e resultados alcançados:

Nº	Iniciativa	Meta 2014	OB/PA	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini10.	Alargar o leque de funcionalidades de interação desmaterializada com as empresas explorando o potencial da "Conta Corrente" Online	100%	O8	117%	O desvio verificado deveu-se à realização de mais duas ações: a Emissão da Declaração minimis – CC e SIGI e a Emissão e inserção do contrato de adesão à medida (projetos Conjuntos)	DGIC; DGOR
Ini11.	Promover ações de acompanhamento agregadas por conjuntos de empresas que partilham características comuns, em articulação com outras Direções e Departamentos do IAPMEI	100%		100%	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta	DGIC; DAE

Fiscalização e Controlo

As atividades desenvolvidas ao nível da Fiscalização e Controlo decorrem do enquadramento num dos domínios considerados prioritários no âmbito das políticas públicas, nomeadamente as que se relacionam com intervenções cujo objetivo é a indução de investimento empresarial qualificado, através da gestão de incentivos às empresas no âmbito do QREN e Fundo de Modernização do Comércio, direcionados para estratégias empresariais baseadas na inovação, emprego qualificado e internacionalização.

A ao nível da Fiscalização e Controlo está enquadrada no âmbito do cumprimento da regulamentação comunitária e nacional, que obriga à organização dos sistemas de gestão e de controlo necessários para garantir a boa gestão financeira dos fundos e proporcionar garantia adequada da correção e regularidade na aplicação das verbas públicas, designadamente ao nível da gestão de incentivos.

Auditorias a projetos do Comércio Investe

Os primeiros concursos relativos ao Comércio Investe decorreram no final do ano de 2013, tendo os primeiros projetos sido aprovados e contratados apenas no início de 2014.

Deste modo registou-se um atraso significativo na apresentação dos primeiros pedidos de reembolso dos projetos da medida em causa, sendo que até final do primeiro semestre de 2014 o nível de execução era muito reduzido.

A inexistência de execução de projetos da medida do Comércio Investe registados àquela data não justificava a realização de ações de controlo, pelo que esta atividade, que estava inicialmente prevista, não foi realizada.

Verificações no Local – QREN

No que respeita ao QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional compete ao IAPMEI assegurar a realização das verificações no local, por forma a dar cumprimento à realização das ações de controlo previstas no Regulamento (CE) n.º 1828/2006.

Assim, em 2014, foram asseguradas as verificações no local previstas nos planos anuais do Compete, ON.2, Inalentejo e POR Lisboa, conforme refletido no quadro abaixo:

Verificações no local da responsabilidade do IAPMEI	
	N.º de projetos selecionados
Compete – Plano de Verificações no Local	13
ON.2 – Plano de Verificações no Local	14
Inalentejo – Plano de Verificações no Local	10
POR Lisboa – Plano de Verificações no Local	13

Foram ainda alvo de um acompanhamento de proximidade pelo Departamento de Fiscalização e Controlo alguns projetos sinalizados pela Direção de Gestão de Incentivos e de Créditos, por terem sido identificadas diversas situações que implicavam riscos de ocorrência de situações irregulares.

Encerramentos – QREN

Ainda no âmbito do QREN, foram transferidos para o Departamento de Fiscalização do IAPMEI 800 projetos Vales Simplificados para que fosse efetuada a análise dos respetivos pedidos de pagamento final e encerramento do investimento.

Controlo do 2º e Alto Nível

Em sede do 2º e Alto Nível foram desenvolvidas as seguintes atividades:

No âmbito do QREN

A intervenção do IAPMEI no âmbito do QREN está focalizada na preparação e no acompanhamento de auditorias realizadas pelas diferentes entidades de auditoria/fiscalização, nacionais e comunitárias, tendo em vista a prevenção de incumprimentos a serem acautelados em fase de gestão e assegurando, com a autonomia que lhe está cometida institucionalmente, o rigor, a fiabilidade e adequação dos procedimentos estabelecidos. Assim, foram asseguradas as seguintes atividades:

- Verificação sobre a Certificação de Despesa – ON.2, Mais Centro e Algarve 21.
- Ações de controlo da responsabilidade da ADCOESAO – auditoria em operações n.º 1/2014/SC1Centro, auditoria em operações n.º 1/2014/SC1/Compete, auditoria em operações n.º 1/2014/SC1/Norte e auditoria em operações n.º 1/2014/SC1/Lisboa.
- Ações de controlo da responsabilidade da ADCOESÃO – Ação de Controlo de Qualidade das Verificações no Local do Compete e Inalentejo.
- Ações de controlo da responsabilidade do Compete integrado no Plano Anual de Controlo Interno de 2014.
- Ações de controlo da responsabilidade do Mais Centro integrado no Plano Anual de Controlo Interno de 2014.
- Ações de controlo da responsabilidade do Algarve 21 integrado no Plano Anual de Controlo Interno de 2014.
- Ações de controlo da responsabilidade do Inalentejo integrado no Plano Anual de Controlo Interno de 2014.
- Ação de controlo da responsabilidade do Inalentejo – Supervisão pela Autoridade de Gestão dos Sistema de Incentivos das funções delegadas nos OI.
- Auditoria realizada pelo Tribunal de Contas ao Programa “Impulso Jovem” (“Passaporte para o Empreendedorismo” e “Passaporte Emprego - 3i”).
- Auditoria realizada pelo Tribunal de Contas aos Programas Operacionais Regionais do Algarve (Algarve 21) e Centro (Mais Centro).
- Ação de controlo da responsabilidade da OLAF ao Mais Centro.

No âmbito do MODCOM/Comércio investe

- Não foram realizadas auditorias por parte do MEE ao MODCOM/Comércio Investe.

Sistema Contabilístico de Dívidas – QREN

Ao nível do Sistema Contabilístico de Dívidas foram asseguradas respostas a todos os pedidos formulados pelas Autoridades de Gestão.

b) Iniciativa prevista realizada

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais iniciativas e resultado alcançados:

Nº	Iniciativa	Meta 2014	OB/PA	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini12.	Integrar a atividade do Departamento de Fiscalização e Controlo no Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI)	100%	O8	100%	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta.	DpFC; DGOR; DpSIC

C. Promoção de Soluções de Financiamento e Revitalização Empresarial

a) Atividades correntes

A criação de apoios e incentivos à reestruturação e revitalização do tecido empresarial constitui um dos principais objetivos de política económica do XIX Governo Constitucional, dadas as externalidades positivas que potencia, como sejam a manutenção de cadeias de valor que contribuem positivamente para a manutenção e criação de postos de trabalho, para o crescimento do produto e das exportações, para o fomento do desenvolvimento regional, em particular de regiões mais carecidas, para o dinamismo das entidades da economia social, bem como o importante contributo para a estabilização do sistema de segurança social.

Face à possibilidade de parte das empresas que apresentem condições de viabilidade económica procederem à sua reestruturação, melhorarem os níveis de gestão e redefinirem o figurino dos seus modelos de negócio, o Governo reconheceu a necessidade de intervir na envolvente de forma a criar as melhores condições para que tal ocorresse, lançando o Programa Revitalizar, criado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 11/2012.

O lançamento deste programa ocorreu num quadro conjuntural correspondente a um contexto económico e financeiro particularmente difícil, no qual se tornaram mais óbvias as fragilidades do tecido empresarial português e, em particular, das PME, as quais, em média, são caracterizadas por baixos níveis de capitalização, e por possuírem estrutura societária familiar e competências de gestão, muitas vezes insuficientes para responder em tempo útil e de forma adequada às alterações bruscas da envolvente.

Este programa, que se pretendeu capaz de dar uma resposta estratégica global à temática da revitalização empresarial, consubstanciou diversas medidas, entre as quais se destacam:

- Revisão do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE) através da Lei n.º 16/2012, de 20 de abril).
- Criação do PER (Processo Especial de Revitalização), ainda no âmbito da revisão do CIRE, o qual corresponde a um enquadramento legal propício à revitalização de empresas viáveis, com o objetivo de retirar a estes processos o estigma da insolvência.
- Criação da Comissão de Dinamização e Acompanhamento Interministerial do Programa Revitalizar (CDAIPR) e da Comissão Técnica do Revitalizar, com o objetivo de assegurar o acompanhamento institucional do Programa.
- Criação do SIREVE, através do DL n.º 178/2012, de 3 de agosto, mecanismo ao qual e em sede extrajudicial, as empresas podem recorrer para prosseguir o objetivo da sua reestruturação económica e financeira.
- Alteração do Estatuto dos Administradores Judiciais e a abertura do primeiro concurso/estágio para novos administradores de insolvência, com o objetivo de renovar, requalificar e reforçar este conjunto de profissionais.
- Criação dos Fundos Revitalizar, disponíveis a partir de Setembro de 2013 e numa base de intervenção regional.

Durante o ano de 2014 todos estes instrumentos atingiram a sua velocidade de cruzeiro, tendo a atividade do IAPMEI sido desenvolvida na prossecução das suas atribuições neste domínios e em outros que lhes estão formalmente atribuídos.

Programa Revitalizar

- Divulgação dos instrumentos e ações de sensibilização. Participação, em conjunto com diversas associações e órgãos de comunicação social, em sessões de formação e divulgação sobre os diversos instrumentos do programa.
- Participação, em representação do IAPMEI, na Comissão de Dinamização e Acompanhamento Interministerial do Programa Revitalizar (CDAIPR) e coordenação da Comissão Técnica Interministerial do Programa Revitalizar.
- Participação nos trabalhos da missão técnica do FMI para apoio ao Governo Português na revisão dos instrumentos do programa revitalizar.
- Participação nos trabalhos de acompanhamento do Mou celebrado entre o Governo Português, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional.
- Participação nos trabalhos para uma primeira revisão dos instrumentos criados no âmbito do programa revitalizar, nomeadamente do SIREVE e do PER, que foi também acompanhado de algumas alterações ao Código das Sociedades Comerciais.

Para além das atividades descritas, o IAPMEI manteve o seu envolvimento nas seguintes áreas de intervenção:

SIRME – Sistema de Incentivos para a Revitalização e Modernização Empresarial

Apesar de não terem sido contratualizadas novas operações por indisponibilidade financeira, o IAPMEI assegurou a gestão operacional do FRME – Fundo para a Revitalização e Modernização Empresarial, SGPS, SA.

As atividades desenvolvidas nesta matéria incluíram:

- O acompanhamento da carteira das participadas do FRME, que implicou visitas regulares, em princípio com periodicidade trimestral, com elaboração de reporte para o órgão de gestão do FRME.

- A participação nas assembleias-gerais e em outras reuniões de acionistas das sociedades participadas, incluindo a discussão do plano e orçamento das atividades, a eleição dos respetivos órgãos sociais e a apreciação das contas anuais.
- A gestão e controlo dos fluxos financeiros com as participadas.
- Os serviços de apoios aos órgãos sociais do FRME, incluindo o fiscal único.

SIREVE – Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial

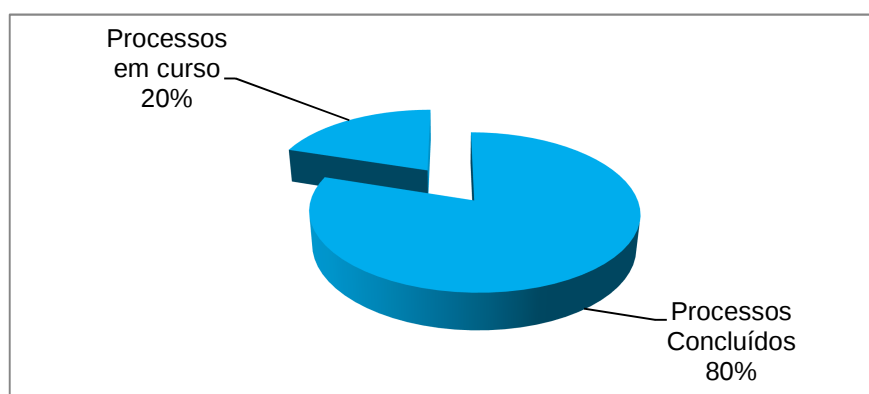
Instituído no âmbito do programa Revitalizar, o SIREVE foi criado pelo Decreto-Lei n.º 178/2012, tendo entrado em vigor no dia 1 de Setembro de 2012.

O ritmo de adesão ao programa manteve-se abaixo das expectativas, essencialmente em resultado da concorrência do Processo Especial de Revitalização (PER) e de muitas empresas em situação económica e financeira difícil, terem optado por processos negociais de recuperação de cariz judicial.

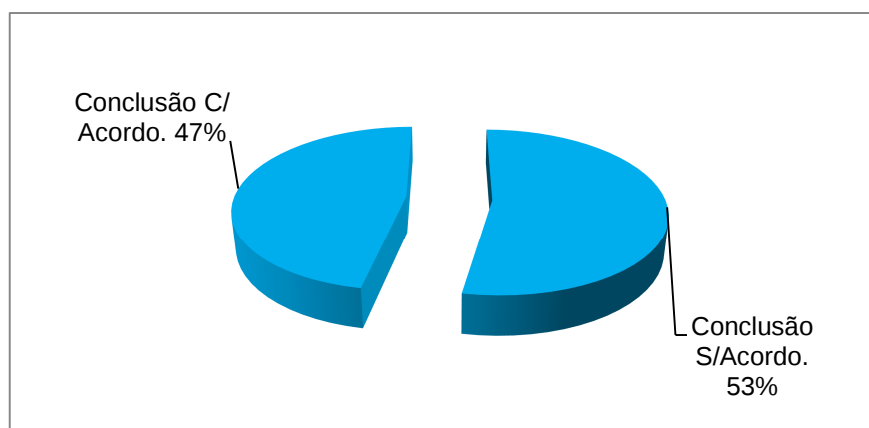
Da monitorização do Programa SIREVE, segue um conjunto de quadros e gráficos que sintetizam as atividades durante o ano de 2014:

Requerimentos			
Rubricas	Exercícios		
	2012	2013	2014
Stock Inicial de Processos	0	109	146
Entrados	110	218	159
Recusados	1	51	11
Em aceitação	31	24	15
Aceites	78	172	133
Extintos	0	76	86
Acordos	0	54	90
Stock Final de Processos	109	146	129

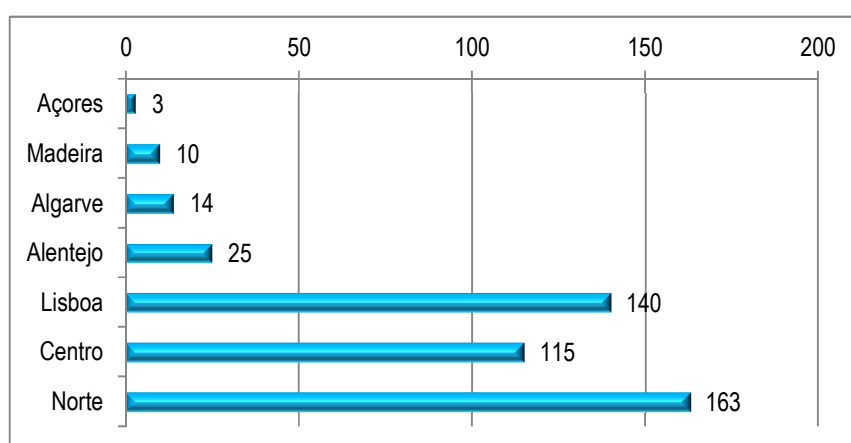
SIREVE – Processos aceites



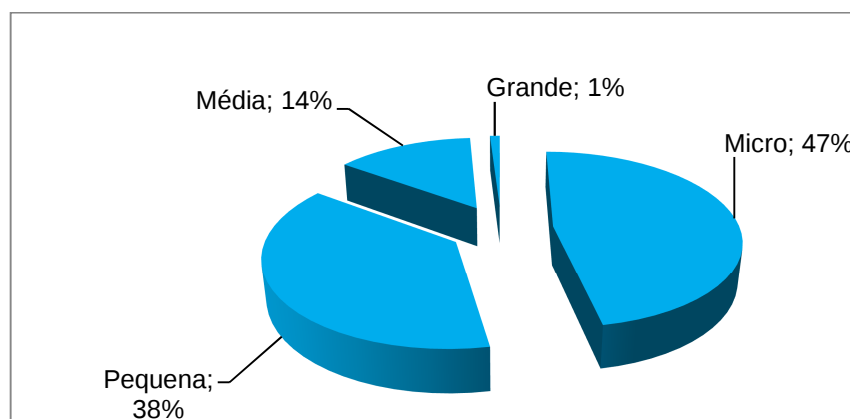
Distribuição dos processos concluídos (com e sem acordo)



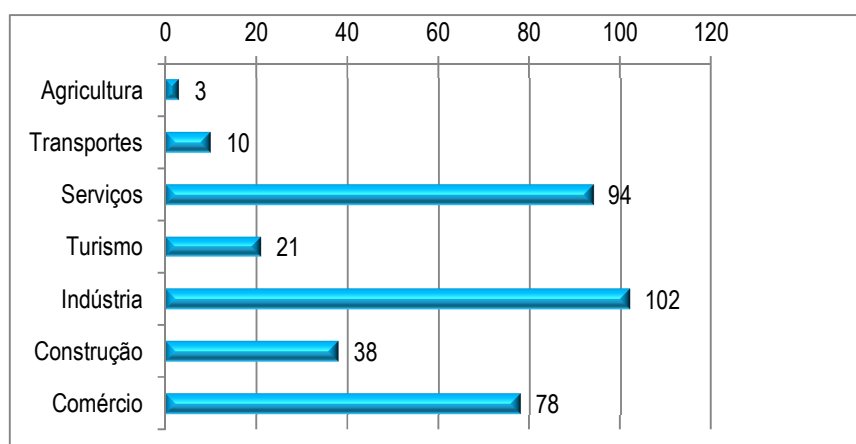
Processos SIREVE – Distribuição regional



Processos SIREVE – Por dimensão de empresa



Processos SIREVE – Por distribuição setorial



Processo Especial de Revitalização (PER)

Embora a gestão deste sistema não seja da competência do IAPMEI ou do próprio Ministério da Economia, foi prestado apoio técnico à CDAIPR, tendo para o efeito sido criado um sistema de monitorização do PER, que inclui a:

- Recolha de informação na plataforma Citius, que permite caracterizar o ciclo de vida de cada processo.
- Recolha dos contributos do IGFSS e da AT que permitem identificar e quantificar os respetivos créditos.

- Recolha de informação via DAE, que permite caracterizar a atividade das empresas, volume de negócios, nível de emprego e atividade exportadora.
- Manutenção atualizada de um ficheiro que integra toda esta informação, disponível a todas as entidades que integram a CDAIPR.

O foco da atividade no domínio da Revitalização Empresarial continua centrado na gestão e acompanhamento dos diversos instrumentos vocacionados para este objetivo. Para além da ligação ao universo das empresas em dificuldade, mas com potencial de recuperação, uma atuação eficaz pressupõe a articulação regular com diversas entidades com ligação a esta realidade, relevando-se, entre outras, as unidades orgânicas do IAPMEI, os credores públicos e os credores financeiros.

No âmbito das competências atribuídas ao Ministério de Economia para efeitos do diploma DL nº 220/2006, cabe à área de revitalização do IAPMEI a emissão dos pareceres necessários à declaração de empresas em reestruturação por parte do Ministério de Emprego Solidariedade e Segurança Social.

- Na elaboração de informações solicitadas sobre empresas clientes da área de revitalização empresarial, ou em dificuldade, incluindo resposta a pedidos de outros órgãos de soberania.
- Na assistência técnica às empresas em dificuldade, como função de *front office*, atendimento e encaminhamento de empresas em dificuldade que se dirigem aos balcões do IAPMEI ou ao *call center* e que são encaminhadas para uma assistência técnica mais especializada na área da revitalização empresarial.

Objetivos

Em termos operacionais, os quadros seguintes apresentam uma síntese das principais atividades e resultados alcançados:

Objetivo	Indicador	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
O12. Facilitar processos especiais de recuperação de empresas, no âmbito do PERF - Processos Específicos de Revitalização e financiamento e fora do âmbito do PER - Processos Especial de Revitalização, PIRE e SIREVE	I121. Nº de empresas com aconselhamento, assistência ou intermediação em processos de negociação	200	172	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta	DPIF
	I122. Proporção de casos encaminhados para uma solução de reestruturação financeira e ou de financiamento	40%	43%	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta	DPIF

FINTRANS – Dimensão e Transmissão Empresarial

O Programa FINTRANS continua a constituir uma ferramenta relevante da revitalização empresarial, tendo sido substancialmente reduzida nos seus recursos humanos, contudo foi possível dar resposta às solicitações colocadas diretamente por empresas e investidores, através da prestação de informação, aconselhamento e intermediação em processos visando a concretização de operações de fusão, aquisição e sucessão.

Foram desenvolvidas em 2014 as bases para um programa de intervenção no domínio da revitalização que contempla a transmissão empresarial como vertente relevante nesse processo.

No contexto e através do FINTRANS, foram detetadas diversas situações relacionadas com a necessidades de recuperação e ou de reestruturação financeira, situações que foram tratadas com casos específicos de revitalização fora do quadro dos instrumentos SIREVE e PER.

Em 2014, no âmbito do FINTRANS, foram contatadas 53 empresas visando a sua sensibilização para a concretização de processos de transmissão, tendo sido 26 as empresas que beneficiariam de informação, aconselhamento, assistência e intermediação.

Objetivos

Os quadros seguintes apresentam uma síntese das principais atividades e resultados alcançados:

Objetivo	Indicador	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
O13. Assegurar o apoio técnico à Comissão de Dinamização e Acompanhamento Interministerial do Programa Revitalizar e a coordenação da Comissão Técnica Interministerial do Programa Revitalizar, e promover a articulação com os credores públicos em processos SIREVE, PER e PIR.	I131. Grau de participações em reuniões da CDA do Programa Revitalizar (CDAIPR) e na coordenação da Comissão Técnica Interministerial do Programa Revitalizar (CTR).	95%	100%	A garantia das presenças e apoio em todas as reuniões e ações da Comissão de Dinamização e Acompanhamento Interministerial do Programa Revitalizar e Comissão Técnica Interministerial do Revitalizar justificam o desvio positivo do indicador	DPIF
O14. Dinamizar processos de transmissão e de obtenção de dimensão inorgânica, no âmbito do REVITALIZAR/ PDTE	I141. Nº de empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência, divulgação de negócio ou intermediação para uma solução	25	23	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta	DPIF
	I142. Nº de Empresas contactadas visando a sua sensibilização e adesão para a concretização de processos de transmissão e ou sucessão	50	48	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta	DPIF
	I143. Nº de empresas e investidoras/es com obtenção de acordo em processos de transmissão ou sucessão	2	2	N.A.	DPIF

D. Suporte à Intervenção

Gestão Corporativa

a) Atividades correntes

Aprofundar o conhecimento relevante para a atividade

O processo de aprofundamento do conhecimento para atividade concretizou-se no seguinte:

- Publicitação de boas práticas, estudos e casos de sucesso, na página eletrónica do IAPMEI.
- Divulgação de trabalhos com informação setorial relevante.
- Elaboração de relatórios sobre a dinâmica dos Living Labs em Portugal, realização de estudos e produção de informação estatística associados

Objetivos

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais atividades e resultados alcançados:

Objetivo	Indicador	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
O15. Aprofundar o conhecimento relevante para a atividade	I151. N.º de boas práticas, estudos e casos de sucesso divulgados, designadamente, através do site do IAPMEI.	10	26	O desvio verificado deve-se à qualidade dos projetos apresentados aos Prémios Europeus de Promoção Empresarial e da atividade da EEN	DPI
	I152. N.º de trabalhos de caracterização de sectores empresariais realizados "Informação Sectorial"	4	4	N.A.	DAE
	I153. N.º de relatórios sobre Living Labs e Fab Labs	2	2	N.A.	DAE

Melhorar o alinhamento estratégico e o desempenho do serviço

Na operacionalização das estratégias de intervenção externa é fundamental otimizar a eficácia, eficiência e qualidade da resposta do suporte técnico e administrativo às solicitações do Conselho Diretivo e das Unidades Orgânicas. Para isso, considera-se que, a par da qualidade dos dados e da informação, o prazo de resposta constituiu também um fato determinante. Assim, pretendeu-se, não só aumentar o número e a qualidade das respostas dadas, como também assegurar que essas respostas fossem dadas dentro dos prazos acordados, o que foi conseguido.

Objetivos

Os quadros seguintes apresentam uma síntese das principais atividades e resultados alcançados:

Objetivo	Indicador	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
O16. Melhorar o alinhamento estratégico e o desempenho do serviço	I161. Proporção das ações do ciclo anual de gestão executadas corretamente dentro do prazo	81%	81%	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta	Todas
	I162. Proporção das ações executadas do plano anual de avaliação da satisfação das colaboradoras/es	90%	90%	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta	DPE
	I163. N.º de manuais de procedimentos das UO elaborados ou atualizados, com o apoio prestado do DpAI.	5	0	O desvio verificado deve-se ao facto de não se ter revelado adequada a elaboração de qualquer manual uma vez que a publicação dos estatutos do IAPMEI apenas ocorreu no início de 2015.	DpAI

O17. Melhorar a visibilidade da intervenção e dos instrumentos de apoio do IAPMEI	I171. N.º de Newsletters institucionais editadas para informação às empresas	8	21	Para além da tradicional <i>newsletter</i> associada ao serviço Enterprise Europe Network, foi igualmente lançada a newsletter institucional 'IAPMEI em notícia', como instrumento de partilha e divulgação da oferta de produtos, serviços e atividades do Instituto, assim como de outra informação relevante para a atividade das empresas, o que explica a superação do indicador	DpCI
	I172. N.º de ações dinamizadas do ciclo de encontros temáticos com PME	5	51	O calendário ambicioso de promoção regional do programa PME Digital, efetuado em parceria com a ACEPI e agentes regionais da envolvente empresarial, no âmbito da Agenda Portugal Digital, explica a superação do indicador	DpCI; DPIF; DPI; DAE

Em termos de representação em Juízo, é fundamental assegurar uma representação eficaz, garantindo a melhor defesa dos interesses do Instituto, não só pelo estrito cumprimento dos prazos legais, mas, sobretudo, pela qualidade das peças processuais produzidas e pelas intervenções em tribunal.

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais atividades e resultados alcançados:

Objetivo	Indicador	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
O18. Melhorar a resposta dos serviços corporativos às solicitações	I181. Proporção de pareceres jurídicos emitidos dentro do prazo	90%	92,80%	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da meta	DJA; DpAI
	I182. Proporção de ações bem-sucedidas em representação do Instituto em Juízo	80%	81%	O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da meta	DJA

	I183. Desvio médio relativamente aos prazos estabelecidos para a realização das auditorias internas	70%	0%	O desvio é justificado pelo facto de as auditorias estarem dependentes da publicação dos estatutos, o que apenas ocorreu no início de 2015	DpAI
--	---	-----	----	--	------

Atividades de suporte à internacionalização

O IAPMEI enquanto líder da Rede Enterprise Europe Network em Portugal, também promoveu as seguintes atividades ao nível internacional:

- Realizou nas instalações do IAPMEI o Encontro de Negócios Ceará-Portugal, numa parceria com a Câmara Brasil Portugal – CE.
- Divulgou e dinamizou a participação de empresas portuguesas num conjunto de eventos de *networking* empresarial, integrados na agenda das Missões para o Crescimento da Comissão Europeia, designadamente em La Louvière, na Bélgica, em Nápoles, na Grécia, em Atenas, Palermo, na Sicília, assim como nas missões empresariais realizadas ao Panamá, Argentina, e Paraguai.
- Divulgou e dinamizou eventos de empresas nacionais de *brokerage*, associados a áreas de negócio específicas, nomeadamente no âmbito de certames especializados, como a BIOSPAIN, na área da biotecnologia em Santiago de Compostela, a CONXEMAR, para sectores ligados aos congelados de peixe na Galiza, no âmbito da conferência internacional de têxteis e plásticos à prova de fogo, organizada pela CENTEXBEL, o centro de competências belga para a indústria têxtil em Ghent, e ainda no âmbito da feira alemã Medica, Dusseldorf, um dos principais eventos mundiais do sector da saúde.
- Organizou o protocolo de assinatura do IAPMEI com a ADEI de Cabo Verde, e anúncio de assinatura de protocolo do IAPMEI e o INADEM (México), com o objetivo de estreitar e aprofundar formas de cooperação económica e técnica e explorar oportunidades de negócio entre empresas dos dois países signatários.

Gestão de Recursos

A gestão dos recursos assegura a coordenação das funções de aprovisionamento, gestão patrimonial, gestão dos recursos humanos e financeiros e gestão dos sistemas de informação e comunicações.

a) Atividades correntes

As atividades desenvolvidas no ano de 2014 enquadraram-se nos objetivos gerais de garantir a gestão do parque imobiliário, património do IAPMEI, nas vertentes de manutenção, conservação e remodelação de imóveis, incluindo reabilitações profundas e novas construções, promoção e gestão de contratos de cedência de instalações, gestão dos serviços de higiene, limpeza e de segurança.

No âmbito das intervenções de beneficiação das instalações, merecem destaque, como mais significativas, as seguintes atividades, promovidas no Campus do Lumiar, em Lisboa, como a conclusão da Remodelação/Requalificação do Palacete e da sua Envolvente, com execução de reabilitação das pinturas de frescos e azulejos, a continuação da Renovação da Iluminação Exterior, com aplicação de Luminárias de tecnologia LED em zonas ajardinadas, a Instalação de Sistema de Detecção de Incêndios no Edifício L, a Instalação de um Sistema de Controlo de Acessos de Viaturas por Reconhecimento de Matrículas, a Renovação do Sistema de Ar Condicionado do Refeitório e as adjudicações de Sistema de Gestão/Contabilização de Consumos Energéticos nos Edifícios do Campus do Lumiar e da Elaboração de Projeto de Renovação da Rede de Águas Exterior do Campus do Lumiar, ambas as situações a desenvolver em 2015, promovidas no Campus de Ramalde, no Porto, as ações de Remodelação Interior no Edifício-Sede e a Renovação de Pavimentos em Arruamentos.

Na gestão de espaços disponíveis nos Edifícios do património do IAPMEI, foi possível acolher, no Campus do Lumiar, em Lisboa, a instalação de mais 2 empresas de base tecnológica, a Overwan e a Expatbiotics e foram iniciados contatos com a RELACRE – Associação dos Laboratórios Acreditados de Portugal, com vista à sua instalação. No Campus de Ramalde, no Porto, foi instalado o Instituto Superior de Administração e Gestão, entidade inserida na rede do ensino superior privado nacional.

Para melhorar o suporte à intervenção, tornando-a mais qualificada e coerente com a estratégia definida, a atuação no domínio interno assentou nos seguintes fatores:

- Gestão do conhecimento, que envolve a elaboração de estudos, relatórios e informação relevante para a atividade,
- Qualificação das capacidades e competências, função do plano anual de formação dos colaboradores e colaboradoras, pelo que durante o ano de 2014 foram realizadas 83 ações de formação, incluindo algumas ações 2 a 3 sessões, subindo assim para 104 as ações totais,

- Foram também realizados 6 estágios, no âmbito do programa de Projetos e Estágios de Verão, da Universidade Católica Portuguesa, ISCTE e Universidade Nova de Lisboa, como objetivo consolidar a formação académica e delinear objetivos de carreira.
- Na sequência de protocolos celebrados entre o IAPMEI e a Universidade de Aveiro, Universidade de Coimbra e o ISCAL, foram integrados 4 estagiários no IAPMEI do Centro e Lisboa, respetivamente,
- Foi feito o alinhamento estratégico e avaliação do desempenho do serviço, dependente do ciclo anual de gestão (planeamento, monitorização e avaliação da atividade), de acordo com a legislação em vigor.
- Foi realizada a gestão dos recursos físicos e financeiros, nas variáveis: captação de fontes de financiamento, gestão de custos, tesouraria, contratação pública, participações sociais e património.
- Ao nível dos sistemas de suporte à gestão de incentivos, foram implementadas melhorias orientadas para a eficiência dos processos, nomeadamente de simplificação da interação com as empresas. Releve-se ainda todos os desenvolvimentos efetuados, fundamentalmente de cariz adaptativo para gerir o produto “ Comércio Investe”, da Certificação PME entre outras.
- Na área das TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação e de acordo com as necessidades das unidades orgânicas do IAPMEI, foi executada uma melhoria operacional e respetiva redução de custos de fornecimento e serviços externos, conseguindo uma poupança mensal de 15 %.
- Foi promovida a desmaterialização interna dos processos, no sistema de gestão documental, tendo sido reforçada a segurança dos conteúdos.
- Foi desenvolvida uma aplicação (Consola de Entidades Externas), de modo a possibilitar a interação eletrónica com outras entidades, tendo sido desenvolvido o módulo de consulta e registo das decisões sobre linhas de crédito, no âmbito dos projetos Comércio Investe.
- Ao nível do SIREVE, foram disponibilizados os módulos de extinção, de acesso das empresas à decisão sobre o requerimento e foram criados mecanismos de controlo dos requerimentos e pagamentos. Houve ainda ajustamento ao formulário do requerimento e no módulo de mediação, bem como a recuperação de dados.
- Será contratado um serviço para monitorização, identificação de vulnerabilidades e recomendações de resolução, cujo impacto será sentido já em 2015.

Objetivos

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais atividades e resultados alcançados:

Objetivo	Indicador	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
O20. Otimizar os recursos físicos e financeiros	I201. Proporção de execução do valor acordado do contributo do IAPMEI para a redução do Déficit Público	97,5%	128,10%	Recebimentos da UE não previstos em orçamento inicial (que obrigaram à realização de créditos especiais no orçamento do Instituto) e que incrementaram a receita em fundos europeus. A aplicação desta receita foi feita em ativos financeiros, que é um agrupamento que não pondera para o cálculo do déficit	DGOR
	I202. Redução dos custos em FSE recorrentes em 2014, não incluindo os extraordinários que possam vir a ocorrer	3,25%	13,6%	A superação do indicador deveu-se à redução nos serviços de contratação de transporte, redução dos contratos multifuncionais, serviços de reparação automóvel e outros bens	
	I203. Otimização do consumo e eficiência energética	8%	91%	O desvio verificado deveu-se ao fato da gestão dos consumos passíveis de controlo centralizado, sistemas de ar condicionado, ventilação dos edifícios, investimentos realizados para sistemas energeticamente mais eficientes. Colocação de luminárias de exterior com tecnologia led, aplicação de lâmpadas fluorescentes eletrônicas para espaços interiores justificam o desvio positivo deste indicador	
O21. Melhorar a gestão dos sistemas de informação e comunicação e apoio técnico e manutenção	I211. Satisfação com os serviços de gestão dos sistemas de informação e comunicação	90%	99%	A introdução de novas iniciativas de acordo com as necessidades das unidades orgânicas, tendo como consequência uma melhoria operacional e consequente redução dos custos, conseguindo aumentar a qualidade e disponibilidade de serviços de voz e dados em articulação com os serviços do Ministério da Economia, justificam o desvio positivo do indicador	DGOR

b) Iniciativas previstas realizadas

O IAPMEI, como organismo público, tem presente, de forma integrada, a dimensão social no seu relacionamento interno e externo. No prosseguimento das suas atribuições no apoio à formulação de medidas de inovação e de sustentabilidade empresarial, desenvolveu a iniciativa da Responsabilidade Social.

Neste contexto, foi elaborada a carta social, pela qual o IAPMEI se compromete na Valorização dos Recursos Humanos, na Cultura Organizacional, na Conciliação entre a Vida Pessoal e Profissional, na Participação de iniciativas de Responsabilidade Social e na Responsabilização Ambiental:

Carta de Responsabilidade Social:

(http://www.iapmei.pt/resources/download/crs_iapmei.pdf?tema_id=8&tema_sub_id=56&tema_nivel2_id=31)

Com o intuito de se realizar formação prática em contexto de trabalho na componente de responsabilidade social, realizou-se também uma iniciativa formativa com os alunos da Escola Secundária do Lumiar.

O quadro seguinte apresenta uma síntese do resultado alcançado desta iniciativa:

Nº.	Iniciativa	OB/PA	Meta 2014	Resultado	Justificação do desvio	U.O.
Ini.14	Grau de execução do projeto de Responsabilidade Social em 2014, no âmbito do Instituto	O7;O16	100%	100%	N.A.	DGOR

IV.2. Atividades desenvolvidas não previstas

Encerramento dos Projetos Vale

Não tendo sido realizadas auditorias aos projetos do Comércio Investe, foi necessário substituir a atividade em causa.

Por outro lado, o número de candidaturas apresentadas e aprovadas no âmbito do instrumento Vale – Projeto Simplificado, registaram números acima dos inicialmente previstos.

Como consequência desta enorme adesão, o volume de projetos em fase de acompanhamento da sua execução sofreu um acréscimo significativo, criando claros constrangimentos à capacidade de resposta aos pedidos formalizados pelas empresas, em particular no que diz respeito aos encerramentos.

Desta forma, foi necessário criar condições para corresponder ao nível de responsabilidade e compromisso na gestão deste importante instrumento de política pública e mitigar o impacto negativo junto das PME.

A solução passou pela transferência de 800 projetos para o Departamento de Fiscalização e Controlo, tendo sido estabelecido um objetivo de encerrar os mesmos no decorrer de 2014, contando para tal com o apoio de duas equipas externas.

No âmbito deste trabalho foi necessário proceder, não só ao encerramento dos projetos, mas também à análise de um conjunto de formalizações relacionadas com as candidaturas, conforme detalhado no quadro seguinte:

Alteração de Dados do Promotor	Alteração do NIB	Calendarização	Encerramento	Outras Formalizações (Juros)
35	15	23	774	408

Conforme se pode verificar foram encerrados 774 projetos, a que corresponde um grau de realização de 96,75%, tendo os impactos desta atividade sido extremamente positivos, na medida em que permitiram recuperar uma grande parte dos projetos que se encontravam em atraso.

Competências nas PME Portuguesas

Para além das atividades previstas no plano da Direção de Assistência Empresarial para o ano de 2014, foi realizada em Lisboa, no dia 4 novembro, uma conferência subordinada ao tema “Competências nas PME Portuguesas”. A sessão teve por objetivo debater a relevância das competências para a competitividade das empresas.

Foram também desenvolvidas ações de recolha de informação necessárias à criação de um “Catálogo de Fabricantes Nacionais”, cuja função é disponibilizar em tempo útil informação sobre os fabricantes nacionais de um determinado produto.

Programa PME DIGITAL

Da atividade planeada para o Departamento de Comunicação e Imagem, foram realizadas mais de quatro dezenas de ações não previstas.

V. Comparação do desempenho

Para a comparação do desempenho foram selecionados os seguintes serviços/produtos, que permitem comparar o desempenho de serviços ou países ou demonstrar as melhores práticas conhecidas e disponíveis, tendo em conta a missão e as atribuições do IAPMEI.

• Enterprise European Network PT 2014

A Enterprise Europe Network (EEN) é uma iniciativa lançada pela Comissão Europeia em 2008 no âmbito do Programa Quadro para a Competitividade e Inovação (CIP). Tendo como principais destinatários as PME, a EEN, presente em 54 países e envolvendo mais de 600 entidades, disponibiliza um conjunto de serviços especializados, descentralizados e de proximidade, que visam apoiar as PME nos seus processos de internacionalização e no encontro de parceiros estratégicos para a inovação.

Terminado que foi o ciclo 2008-2014 associado ao CIP, a importância que a EEN revestiu para a competitividade, inovação e internacionalização das PME levou a que o Parlamento Europeu e a Comissão Europeia a elegessem como uma das cinco ações do COSME – Programa para a Competitividade das Empresas e das PME, conferindo-lhe uma maior especialização e um maior âmbito e de intervenção, com atividade, não só associada ao COSME, mas também ao Horizonte 2020.

Assim, em 2014, e decorrente de uma *call* aberta lançada pela EASME-CE para o novo ciclo da EEN (2015-2020), o IAPMEI constituiu um novo consórcio (EEN-PORTUGAL), que também lidera, e que engloba 12 entidades, cobrindo todo território nacional.

O IAPMEI coordenou a elaboração, harmonização e consolidação de todo o processo de candidatura, que foi desenvolvida em duas fases de acordo com os pré-requisitos:

- Implementation Strategy 2015-2020 e Preliminary Work Programme 2014-2015 e Performance Enhancement System 2015-2016 (PES), submetida à EASME em Junho de 2014 e já aprovada;
- Work Programme 2015-2016, orçamento e PES para o consórcio EEN-PORTUGAL e por parceiro, submetidos em Novembro de 2014.

Reconhecido que foi pela Comissão Europeia, EASME, empresas participantes e *networks* de outros países, o êxito alcançado com a organização e apoio técnico prestado às empresas participantes no evento internacional de *networking* “Europe 2020 Strategy for Growth – Promoting

Business Partnerships in Portugal”, liderado pelo IAPMEI enquanto coordenador da Rede Enterprise Europe Network, o relatório preparado pelo Departamento de Fiscalização e Controlo do IAPMEI e enviado para a CE e EASME foi considerado uma boa prática internacional, sendo disseminado pela Comissão junto de *networks* em vários países.

- **Certificação de PME *on-line***

O Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro, que lançou este novo serviço, contempla a transposição para o direito interno do conceito de PME da Recomendação n.º 2003/362/CE, de 6 de Maio, aplicável a todos os tipos de atividade económica, bem como as vantagens associadas à certificação *on-line*.

O serviço de certificação por via eletrónica, dirigido às empresas que necessitem de comprovar a sua qualidade de PME, contribuiu significativamente para a uniformização da classificação das PME, dispensando-as de apresentar qualquer comprovativo e, entre outras vantagens, de assegurar uma resposta atempada e eficaz da Administração Pública aos cidadãos e empresas.

A intervenção do IAPMEI tem consistido na conceção e proposta da medida (medida SIMPLEX), na preparação dos diplomas legais, no desenho, implementação, monitorização, correção e desenvolvimento do sistema de informação de suporte à Certificação de PME, e no desenvolvimento de serviços de atendimento especializado às diferentes tipologias de utilizadores do serviço, para assistência ao longo do ciclo de vida do processo de certificação. Para garantir a fiabilidade da certificação, o IAPMEI desenvolve também atividades de controlo *à posteriori* do estatuto atribuído.

No início de 2008, o sistema certificou as primeiras PME, após registo no portal do IAPMEI, em www.iapmei.pt, ficando, a partir daí, permanentemente disponível para todas as empresas de Portugal Continental e entidades envolvidas em procedimentos que exijam o estatuto de PME. O serviço foi replicado (boa prática), no segundo semestre de 2008, para as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, ficando assim a abranger todo território nacional. Naquelas regiões, o acesso das empresas é feito através dos seguintes endereços eletrónicos: www.investinazores.com e www.ideram.pt.

Portugal adotou esta medida para aplicar com maior celeridade, rigor e transparência a Recomendação da Comissão Europeia, continuando a ser o único país que dispõe de um serviço *on-line* de Certificação de PME, o que, por si só, constitui um padrão transnacional de boas práticas.

De notar que o desenvolvimento da Certificação de PME *on-line* continua a ser uma prioridade para o IAPMEI.

Existem referências em http://ec.europa.eu/youreurope/business/starting-business/setting-up/portugal/index_pt.htm (Portal da Comissão Europeia), para além de várias ligações a partir de portais de entidades públicas e de associações empresariais e sectoriais, por exemplo.

Existem ainda referências em relatórios, como, no âmbito da criação de um ambiente de negócios favorável à atuação das empresas, particularmente das pequenas e médias empresas, no 1º Relatório Intercalar de Execução da Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável 2015, e no domínio da simplificação legislativa e administrativa, no Programa Simplex (Balanço do Simplex 2007 e 4 Anos de Simplex).

Em 2014 foi selecionado pelo júri, apresentado e publicado no respetivo livro de *proceedings* da EGOVIS – Conferência Internacional sobre e-Government e Sistemas de Informação – um artigo técnico sobre o serviço eletrónico de certificação “Certification of SME online: a web-based service, of universal use, for SME qualification”.

VI. Audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores e trabalhadoras

O inquérito à satisfação das colaboradoras e dos colaboradores do IAPMEI teve a sua primeira edição em 2008, e pretende ser um instrumento adicional de avaliação de desempenho que permita ajudar a conhecer de forma mais aprofundada a opinião que *stakeholders* – não só clientes, mas desta forma também as colaboradoras e os colaboradores do próprio Instituto – têm do IAPMEI, do papel que este exerce na economia nacional e da forma como o leva a cabo, tendo em vista a melhoria contínua do seu desempenho.

Este inquérito foi aplicado ao universo, ou seja, às e aos 312 dirigentes intermédias e intermédios e demais trabalhadoras e trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de Dezembro de 2014), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 51,6%, o que resulta num erro amostral de 5,5%.

As mulheres representam 64% da amostra; os homens 36%. Esta distribuição corresponde a uma taxa de resposta feminina de 49,5% e a uma taxa de resposta masculina de 55,8%.

O inquérito foi feito por via eletrónica (e-mail com *link* para formulário eletrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os dias 12 de Fevereiro e 5 de Março de 2015.

Após a utilização do mesmo modelo de questionário ao longo de seis anos, o questionário de autoavaliação foi reformulado em 2014, de modo a abranger novos tópicos pertinentes sobre os quais as colaboradoras e os colaboradores do IAPMEI ainda não haviam sido auscultados. Por forma a assegurar uma dimensão equilibrada do questionário, a inclusão de novos temas conduziu também ao abandono de algumas questões, na generalidade dos casos questões que já não se revelavam particularmente relevantes nesta fase. Por este facto, as análises dinâmicas ficam comprometidas este ano (nenhum dos tópicos gerais que já era avaliado tem exatamente a mesma composição, sendo que existem tópicos introduzidos na íntegra pela primeira vez).

Satisfação global com o IAPMEI

A satisfação das colaboradoras e dos colaboradores com o IAPMEI permaneceu, em 2014, em níveis muito elevados, com 76,8% das inquiridas e dos inquiridos a dizerem-se globalmente satisfeitos ou muito satisfeitos com a organização.

Pelo facto de o questionário ter sido revisto este ano, não pode ser feita comparação direta com a avaliação feita relativamente a 2013. Contudo, a título indicativo pode referir-se que as apreciações globais são muito idênticas em ambos os anos, estando as variações perfeitamente contidas no erro amostral.



Dentro deste tópico da satisfação geral com o IAPMEI, o desempenho global da organização e a sua imagem são os fatores que maior satisfação reúne (85,7% e 81,4% das colaboradoras e dos colaboradores manifestam-se satisfeitos ou muito satisfeitos com os mesmos).

No que respeita ao envolvimento das trabalhadoras e dos trabalhadores na organização e na missão do Instituto, ou aos mecanismos de consulta e diálogo entre estas e estes e a gestão, a satisfação é ligeiramente menor, mas ainda assim situando-se em patamares muito elevados: respetivamente, 72,7% e 67,1% das trabalhadoras e dos trabalhadores estão também satisfeitos ou muito satisfeitos.

De assinalar que o nível de envolvimento era um dos itens analisados no modelo anterior de questionário, pelo que a análise comparativa é passível de ser feita, e aponta para um aumento expressivo da satisfação, com um crescimento de 10,9 pontos percentuais (p.p.).

Também relativamente ao desempenho global da organização há um incremento da satisfação, da ordem dos 4,8 p.p..

A auscultação da opinião das colaboradoras e colaboradores sobre a responsabilidade social da organização é feita pela primeira vez, sendo os resultados igualmente muito positivos, na medida em que 77% se afirmam satisfeitos ou muito satisfeitos com a atuação do IAPMEI neste domínio.

A satisfação global das colaboradoras e dos colaboradores é semelhante, sendo de 76,7% entre as colaboradoras e de 76,9% entre os colaboradores. No entanto, quando se olha para cada um dos itens em análise isoladamente, destacam-se algumas diferenças.

Uma delas prende-se com o desempenho global da organização, que, ainda que reunindo níveis de satisfação muito elevados também entre as trabalhadoras, de 83,5%, é alvo de opiniões favoráveis por parte de uma percentagem ainda mais expressiva de trabalhadores, de 89,7%. Trata-se de uma diferença não menosprezável, de 6,16 p.p..

Ao invés, as opiniões sobre os níveis de envolvimento e sobre os mecanismos de consulta e diálogo são mais favoráveis entre as trabalhadoras (respetivamente, 74,8% e 68,9%) do que entre os trabalhadores (respetivamente, 69% e 63,8%), com diferenças superiores a 5 p.p..

Satisfação com a gestão e com os sistemas de gestão do IAPMEI

A área da gestão e dos sistemas de gestão é tradicionalmente aquela em que os níveis de satisfação são mais moderados, situação que se repete em 2014. Contudo, é de destacar a significativa melhoria das opiniões que ocorreu face ao ano anterior.

Em 2014, 58,5% das colaboradoras e dos colaboradores do IAPMEI afirmaram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a gestão e sistemas de gestão.



A postura da organização face à mudança e à inovação – item em auscultação pela primeira vez – é o item que mais opiniões favoráveis recolhem, com 74,5% das colaboradoras e dos colaboradores a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a mesma.

Já nas matérias relacionadas com o desempenho – avaliação e reconhecimento – há um pouco mais de moderação na satisfação.

Ainda assim, mais de 2/3 (68,9%) declaram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a forma com os objetivos, individuais e partilhados, são fixados, o que inclusivamente representa um incremento da satisfação de 7,2 p.p. face a 2013.

O reconhecimento dos esforços individuais e de equipas reúne claramente menores níveis de satisfação, sendo que relativamente a estes tópicos surgem mesmo níveis de insatisfação expressivos.

A forma como a organização reconhece os esforços individuais é inclusivamente o único item em avaliação que não recolhe uma maioria de opiniões positivas: apenas 39,1% das colaboradoras e colaboradores se dizem satisfeitos ou muito satisfeitos. Uma percentagem idêntica diz-se pouco satisfeita, e 21,1% expressam mesmo a sua insatisfação ou muita insatisfação com o reconhecimento do desempenho na organização.

O reconhecimento dos esforços de equipas é um pouco melhor visto pelas trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI do que o reconhecimento dos esforços individuais, com 51,6% a afirmar

satisfeitos ou muitos satisfeitos. Ainda assim, uma percentagem não menosprezável de 16,8% coloca-se no extremo oposto, dizendo-se insatisfeita ou muito insatisfeita.

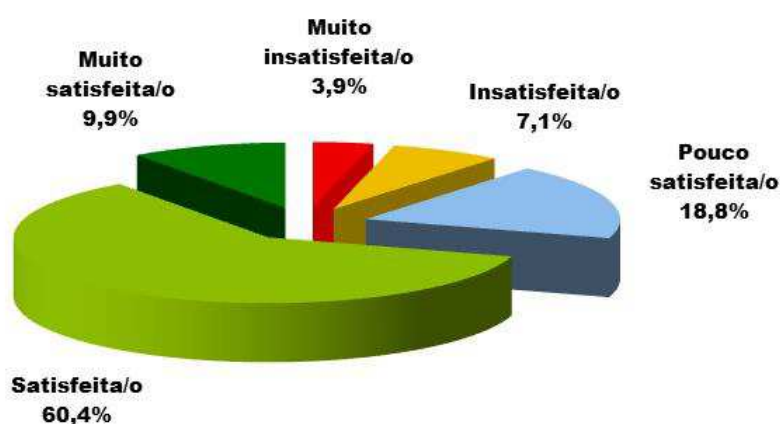
De notar, contudo, que em qualquer dos casos se registou uma melhoria significativa das opiniões de 2013 para 2014: os níveis de satisfação com o reconhecimento dos esforços individuais subiram 15,1 p.p. e com os esforços de equipas 21,5 p.p.. A fixação de objetivos também é melhor vista, com um incremento de opiniões positivas de 7,2 p.p.. Acresce que ocorreu igualmente uma importante redução da insatisfação, respetivamente de 10,6 p.p., de 9,5 p.p. e de 3 p.p..

As opiniões divergem um pouco entre colaboradoras e colaboradores, com as primeiras a revelarem menor satisfação com a forma como os objetivos são fixados (65% dizem-se satisfeitas ou muito satisfeitas, face a 75,9% dos segundos, ou seja, 10,81 p.p. de diferença) e com os últimos a manifestarem menor satisfação com o reconhecimento que é feito pela organização dos esforços desenvolvidos, em especial os esforços individuais (41,7% das trabalhadoras dizem-se satisfeitas ou muito satisfeitas, face a 34,5% dos trabalhadores, uma diferença de 7,26 p.p.). Curiosamente, contudo, os níveis de insatisfação das colaboradoras em matéria de reconhecimento do desempenho individual são superiores aos dos colaboradores em 8,75 p.p.. (24,3% das trabalhadoras afirmam-se insatisfeitas ou muito insatisfeitas, face a 15,5% dos trabalhadores). Ou seja, em matéria de reconhecimento as opiniões femininas são mais extremadas enquanto que as opiniões masculinas são mais intermédias (50% posicionam-se no patamar do “pouco satisfeito”).

Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

A existência de satisfação com as condições de trabalho é outras das conclusões desta avaliação. 70,3% das trabalhadoras e dos trabalhadores do IAPMEI expressam a sua satisfação também neste domínio.

Satisfação com as condições de trabalho



O ambiente de trabalho surge destacado, com níveis de satisfação de 82%. As opiniões são igualmente muito positivas em matéria de higiene e de segurança, com 76,4% de colaboradoras e colaboradores satisfeitos ou muito satisfeitos.

Por outro lado, cerca de 2/3 das trabalhadoras e dos trabalhadores manifestam-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a flexibilidade do horário de trabalho e com a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais (67,7% e 65,8%, respetivamente), o que traduz uma ligeira moderação face aos itens anteriores, mas que, paralelamente, representa uma expressiva melhoria face às opiniões expressas em 2013, muito em particular no que respeita ao horário de trabalho (em que a satisfação aumenta 21,3 p.p. e a insatisfação diminui 8, p.p.).

De salientar, contudo, que é patente também a manutenção de alguma insatisfação com estas matérias, sendo que 13,7% e 12,4% das colaboradoras e dos colaboradores permanecem insatisfeitos ou muito insatisfeitos com horários e conciliação de vida profissional e pessoal.

De destacar ainda que este aumento da satisfação relativamente ao ano anterior, se bem que muito relevante, não repõe os níveis de satisfação identificados anteriormente, que se situavam acima dos 80%-90% antes da introdução do horário das 40 horas semanais.

No que a condições de trabalho diz respeito, a igualdade de tratamento na organização continua a acolher níveis relativamente mais moderados de satisfação. E também neste domínio a insatisfação é visível: a par de uma clara maioria de avaliações positivas, com 59,6% de trabalhadoras e trabalhadores a afirmarem-se satisfeitos ou muito satisfeitos, há também 14,9% de colaboradoras e colaboradores a dizerem-se insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

São as trabalhadoras quem revela maiores níveis de insatisfação com a igualdade de tratamento – 17,5% dizem-se insatisfeitas ou muito insatisfeitas –, uma diferença de 7,13 p.p. face aos trabalhadores. Mas são claramente também elas quem manifesta maiores níveis de satisfação com a flexibilidade do horário de trabalho e com a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais, com diferenças de 11,5 p.p. e de 8,59 p.p. face a eles (71,8% e 68,9%, respetivamente, afirmam-se satisfeitas ou muito satisfeitas).

Por outro lado, as colaboradoras expressam também menor satisfação com as condições de higiene e de segurança do que os colaboradores, quer por haver menor percentagem de mulheres satisfeitas ou muito satisfeitas (74,8%, menos 4,55 p.p. do que a satisfação masculina) quer por haver uma maior percentagem de insatisfeitas ou muito insatisfeitas (9,7%, mais 2,81 p.p. do que a insatisfação entre os homens).

Satisfação com o desenvolvimento da carreira no IAPMEI

As possibilidades de desenvolvimento da carreira recolhem também elevados níveis de satisfação. Trata-se de matéria avaliada pela primeira vez em 2014, com resultados positivos.



Destaque para a satisfação com a formação, com 77% das colaboradoras e dos colaboradores a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com o acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais.

Já em matéria de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências a satisfação modera-se, com pouco mais de metade (51,6%) das trabalhadoras e dos trabalhadores a afirmarem-se satisfeitos ou muito satisfeitos, mas também com 14,3% a situarem-se no extremo oposto, isto é, a declararem-se insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

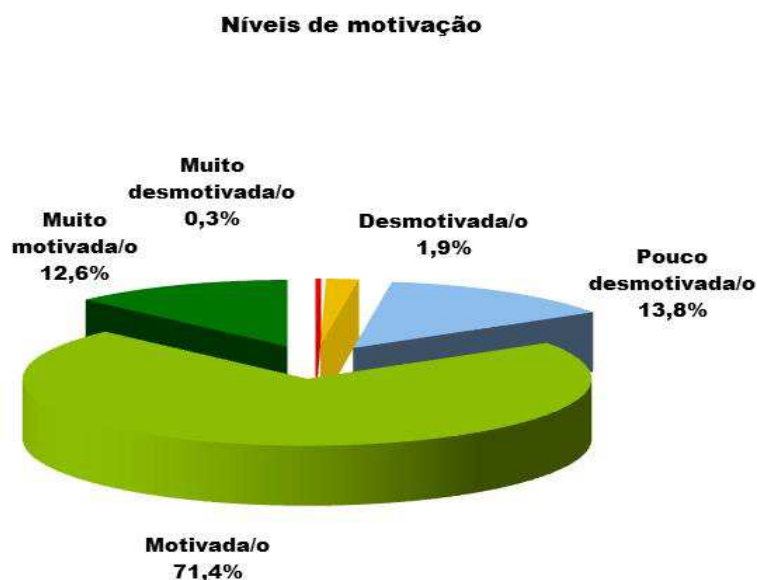
Quando analisadas as eventuais diferenças de género, constata-se que no domínio das possibilidades de desenvolvimento da carreira, e muito em particular no que à oportunidade de desenvolvimento de novas competências diz respeito, a satisfação dos trabalhadores é mais moderada (46,6% dizem-se pouco satisfeitos), ao passo que a opinião das trabalhadoras se tende a dividir mais pelos dois extremos, com mais de metade (55,3%) a afirmar-se satisfeita ou muito

satisfeita (mais 10,51 p.p. do que os colaboradores), mas com 17,5% a declararem-se, ao invés, insatisfeitas ou muito insatisfeitas (mais 8,86 p.p. do que os trabalhadores).

Ao nível do acesso a formação relevante os níveis de insatisfação são semelhantes entre mulheres e homens, sendo que, mais uma vez, a satisfação (79,6%) é superior entre as primeiras (em 7,2 p.p.).

Níveis de motivação no IAPMEI

A par dos níveis de satisfação, foram também avaliados os níveis de motivação de colaboradoras e colaboradores do IAPMEI. Esta avaliação constitui também uma das inovações introduzidas em 2014. Os resultados são amplamente positivos: 84% das trabalhadoras e dos trabalhadores afirmam-se motivados ou muito motivados.



O desenvolvimento de trabalho em equipa, a aprendizagem de novos métodos de trabalho e a participação em projetos de mudança na organização são três dos itens incluídos neste tópico da motivação. E respetivamente 88,2%, 85,7% e 85,1% das colaboradoras e dos colaboradores afirmam-se motivadas ou muito motivados para qualquer destas iniciativas.

O quarto item prende-se com a apresentação de sugestões, sendo que nesta matéria há uma ligeira contração da motivação, em termos comparativos. Ainda assim, 77% das trabalhadoras e dos trabalhadores dizem-se motivadas ou muito motivados para o fazer.

A análise das respostas dadas por colaboradoras e por colaboradores mostra que a motivação é superior entre as primeiras. Esta diferença é especialmente expressiva (7,2 p.p.) no que respeita à possibilidade de formulação de sugestões, possibilidade para a qual 79,6% das trabalhadoras se sentem motivadas ou muito motivadas, face a 72,4% dos trabalhadores.

VII. Afetação real e prevista de recursos

Recursos Humanos

Para atingir os objetivos, assegurando a execução dos projetos/iniciativas previstas no Plano de Atividades de 2014, o IAPMEI tinha planeado 342 efetivos, a que correspondia uma pontuação de 3902 pontos.

Globalmente, essa pontuação foi executada com um grau de 97,9% (3816 pontos). A este resultado corresponde um desvio negativo de 86 pontos ou seja, - 2,25%.

RECURSOS HUMANOS 2014					
Cargo / Carreira	Planeados		Executados		Desvios
	Nº	Pontuação	Nº	Pontuação	
Direção Superior	3	60	4	80	20
Direção Intermédia	29	464	29	464	0
Técnico Superior	232	2784	221	2652	-132
Assistente Técnico (Incluí Técnicos de Informática)	68	544	71	570	26
Assistente Operacional	10	50	10	50	0
Total	342	3.902	335	3.816	-86

O desvio apresentado é justificado pelas movimentações que existiram ao longo do ano, nomeadamente pela redução de trabalhadores (22), pelo absentismo (2651 dias), designadamente doença (69%) e pela proteção de parentalidade (11%).

O absentismo global, calculado com base em UERHE (unidade equivalente de recursos humanos executados), igual a 228 dias úteis, e pelo número de efetivos em 31 de dezembro de 2014 (335), foi de 4,8%.

De salientar que a carreira com maior número de efetivos continua a ser a Carreira Técnica, com 221 trabalhadores, que representa um taxa de 65,97% do total, seguida da carreira de Assistente Técnico/a, incluindo os técnicos de informática, 71 trabalhadores, a que corresponde uma taxa de 21,19%.

Durante o ano de 2014 houve 10 entradas, 5 delas por mobilidade. Saíram 22 trabalhadores, dos quais 15 por outras situações, quatro por limite de idade, dois por iniciativa do trabalhador e um por mobilidade.

Recursos Financeiros

No quadro seguinte são apresentados os valores globais associados ao orçamento inicial, orçamento disponível e execução da despesa:

Orçamento	Inicial (1)	Disponível (2)	Realizado (3)	Desvio (4)=(3)-(2)
Funcionamento	44,56	221,87	142,32	-79,55
PIDDAC	599,85	750,23	706,22	-44,01
Total	644,41	972,11	848,54	-123,57

A variação entre o valor planeado apresentado em agosto de 2013, relativamente à proposta de orçamento para 2014, é justificada por variações ao nível das despesas com o pessoal nos orçamentos de Funcionamento e PIDDAC (projeto Assistência Técnica do COMPETE). A proposta de Orçamento para 2014 apresentada pelo IAPMEI não contemplava ainda o agravamento dos cortes salariais, valor que viria a ser corrigido pela DGO (suportado pela redação da proposta de

Lei de Orçamento de Estado para 2014 – cortes nos vencimentos a partir dos € 675 e não apenas sobre os €1500).

A variação entre o orçamento inicial e o disponível reflete o efeito das alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano. Estas incluem a transição dos saldos da gerência anterior (€ 56,54 milhões), e o reforço de entrada de verbas (€ 276,55 milhões), respeitante a verbas comunitárias do QREN, mas também um reforço de OE para o projeto KC-390 (€ 13,56 milhões), bem como o reforço via orçamento retificativo no montante de € 150 milhões (transferência para a DGTF para constituição do capital do IFD).

Em termos de desagregação da despesa, por grandes rubricas e segregando fundos nacionais e fundos comunitários no PIDDAC, os dados constam do quadro seguinte:

Organismo	Inicial (1)	Disponível (2)	Realizado (3)	Desvio (4)=(3)-(2)
Funcionamento				
Despesas Próprias	34,27	41,83	34,42	-7,41
Medidas de Apoio a Empresas	10,29	164,94	100,01	-64,93
Medidas de Apoio à Envolvente		13,56	7,89	-5,67
Sub Total Funcionamento	44,56	220,33	142,32	-78,02
IAPMEI – PIDDAC – Receitas Gerais				
Despesas Próprias	2,73	2,39	0,50	-1,89
Medidas de Apoio a Empresas	21,03	18,40	18,31	-0,09
Estruturas de Apoio Técnico	0,71	0,60	0,59	-0,01
Sub Total PIDDAC – Receitas Gerais	24,47	21,39	19,40	-1,99
IAPMEI – PIDDAC – Fundos Comunitários				
Medidas de Apoio a Empresas	571,37	726,33	683,54	-42,79
Estruturas de Apoio Técnico	4,01	4,06	3,28	-0,78
Sub Total PIDDAC – Fundos Comunitários	575,38	730,39	686,82	-43,57
Sub Total PIDDAC	599,85	751,78	706,22	-45,55
TOTAL	644,41	972,11	848,54	-123,57

(*) Valores em milhões de euros

Tendo em conta os valores acima apresentados, verifica-se que a despesa incorrida em 2014 corresponde a cerca de 87% da dotação disponível, o que reflete uma execução muito próxima dos fundos transferidos ao nível das Receitas Gerais.

III. Balanço Social

Os quadros e informação completa do Balanço Social de 2014, elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 196/96, de 9 de Outubro, constam no anexo V.

i. Análise sintética

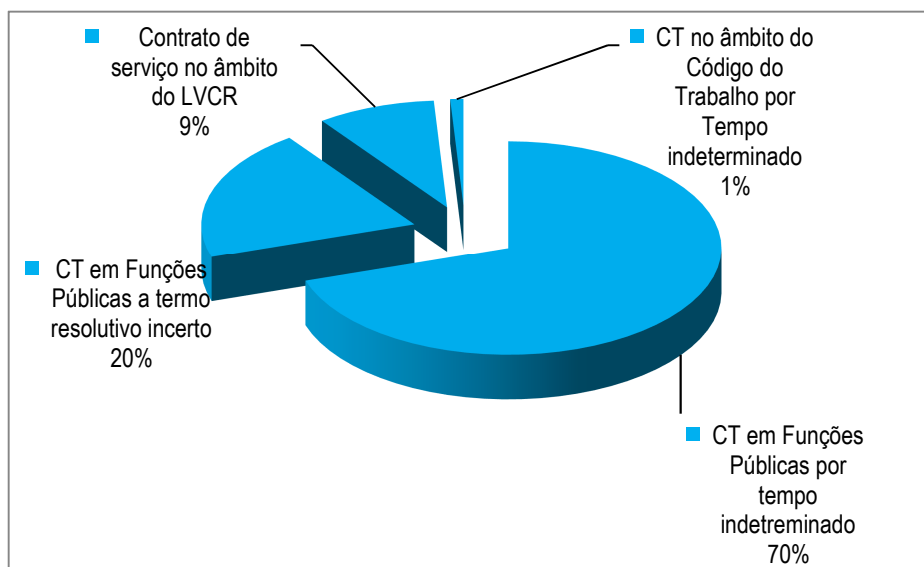
O IAPMEI contava com um efetivo global à data de 31 de dezembro de 2014 de 315 trabalhadoras e trabalhadores, dos quais 28 exercem cargos dirigentes em regime de comissão de serviço, com exclusão dos membros do Conselho Diretivo.

Distribuição do Efetivo Global do IAPMEI, em 31 de dezembro de 2014

Vínculo	SEXO	Dirigentes	Técnico/ Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Especialista Informática	Total	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	M		60	6	7	1	74	
	F		91	53	2	1	147	
	T		151	59	9	2	221	70%
CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto	M		13	1			14	
	F		43	6			49	
	T		56	7			63	20%
Comissão de serviço no âmbito do LTFP	M	2					2	
	F	1					1	
	T	3					3	1%
Comissão de Serviço no âmbito do Código de Trabalho	M	16					16	
	F	12					12	
	T	28					28	9%
Total dos efetivos		31	207	66	9	2	315	100%

A maioria das trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI tem uma relação de trabalho por tempo indeterminado (70%), existindo também numa proporção elevada de trabalhadores com contratos a termo resolutivo incerto (20%).

Os membros do Conselho Diretivo representam 1% da totalidade do Efetivo Global, em regime de nomeação.



Caraterização dos Recursos Humanos

A caracterização do Efetivo Global do IAPMEI que a seguir se apresenta abrange as trabalhadoras e os trabalhadores com vínculo por tempo indeterminado em funções públicas (225), as trabalhadoras e os trabalhadores contratados a termo resolutivo incerto em funções públicas (63), em comissão de serviço ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente (3), e trabalhadoras e trabalhadores em comissão de serviço no âmbito do código de trabalho (28), num total de 315 trabalhadores.

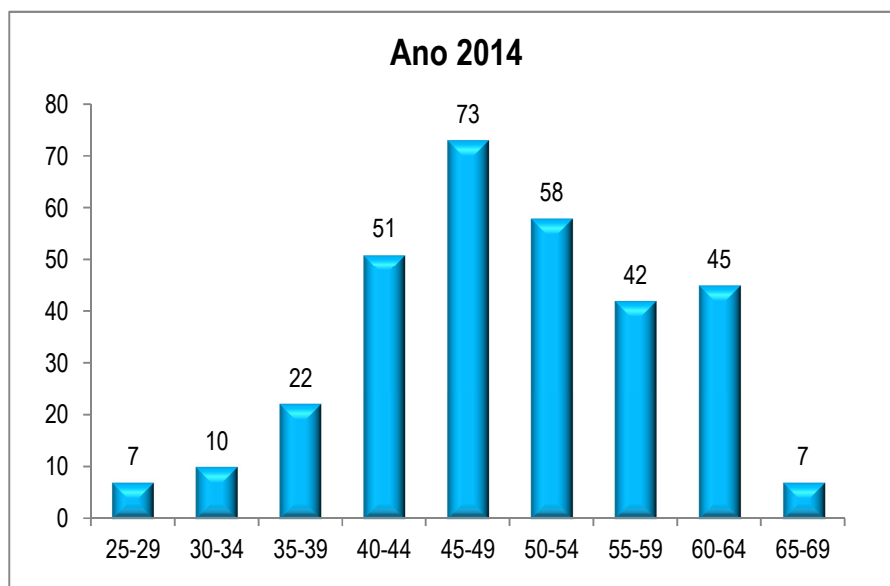
A distribuição das trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI por género, reflete que há predominância das mulheres, 209 (66%), em relação aos homens, 106 (34%).

Distribuição do Efetivo do IAPMEI, por género

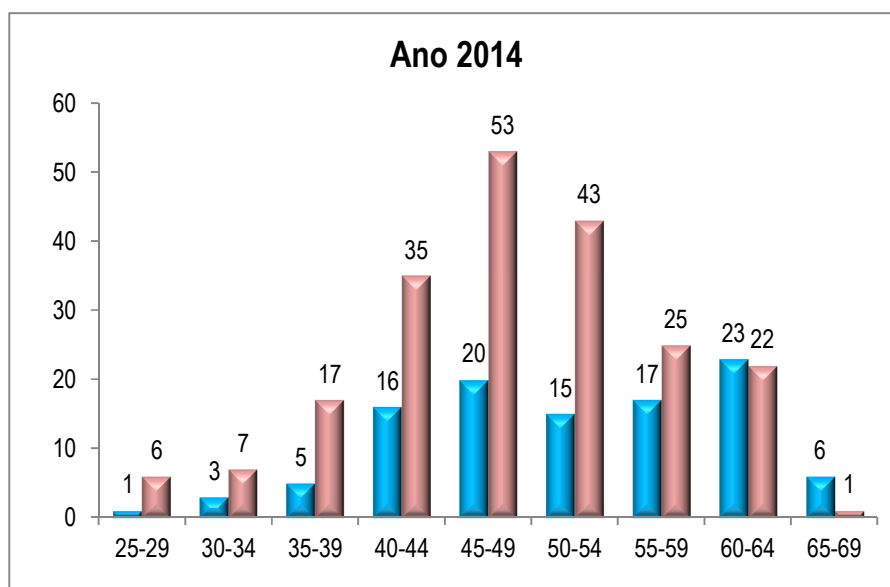
Género	Nº Trabalhadores	%
Feminino	209	66
Masculino	106	34
Total	315	100

Quanto à distribuição por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 45-54 anos é a mais populosa (42%), e que é predominantemente feminina (73%), em relação à masculina (27%).

Distribuição do Efetivo do IAPMEI, por grupo etário

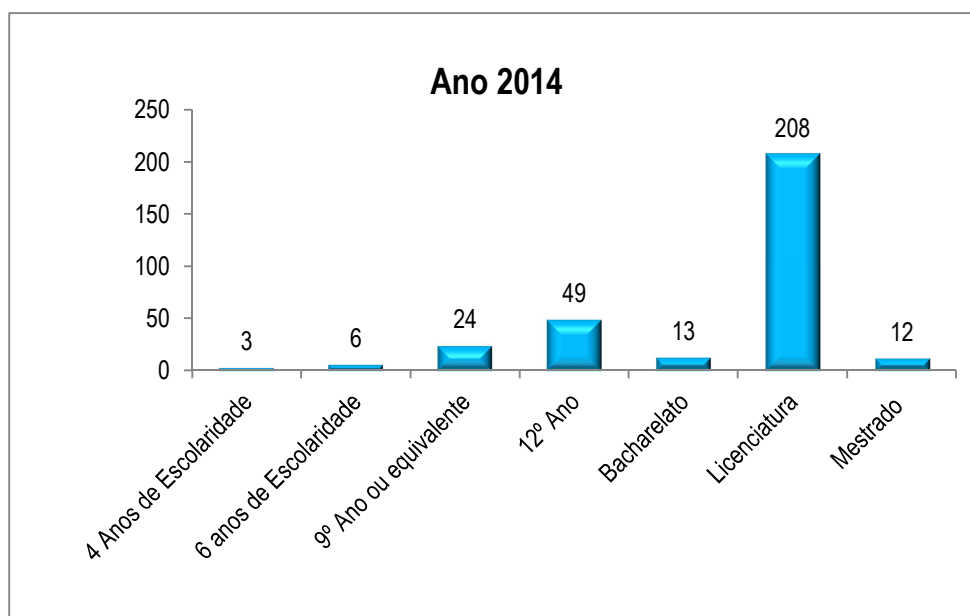


Distribuição do Efetivo do IAPMEI, por grupo etário e por género



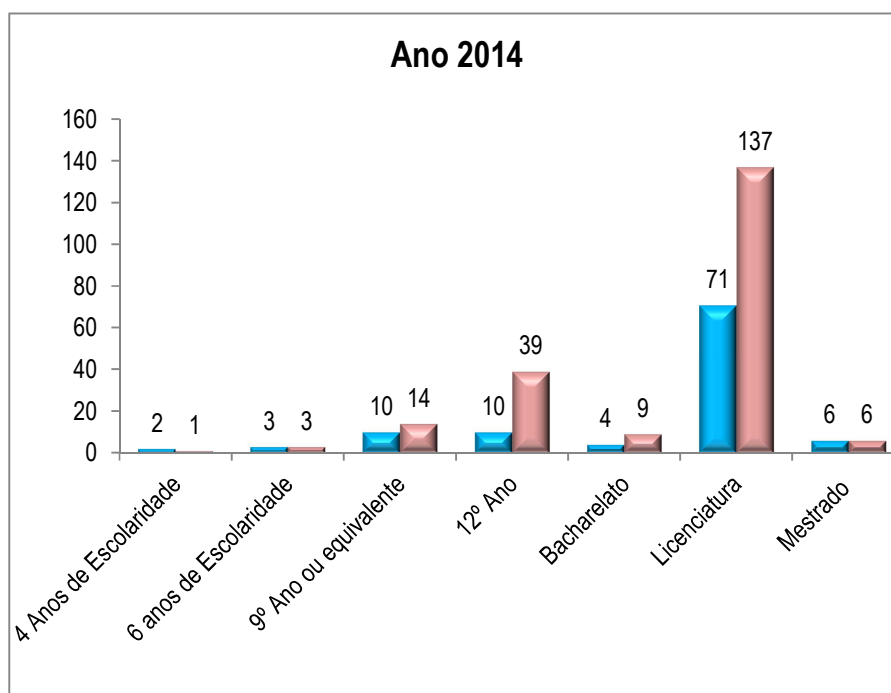
A média etária das trabalhadoras e dos trabalhadores do IAPMEI situava-se, em 31 de dezembro de 2014, nos 49 anos.

Distribuição percentual do Efetivo do IAPMEI, por habilitação escolares



As habilitações escolares das trabalhadoras e dos trabalhadores do IAPMEI assumem maior destaque ao nível do ensino superior (66%).

Distribuição percentual do Efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares e por género



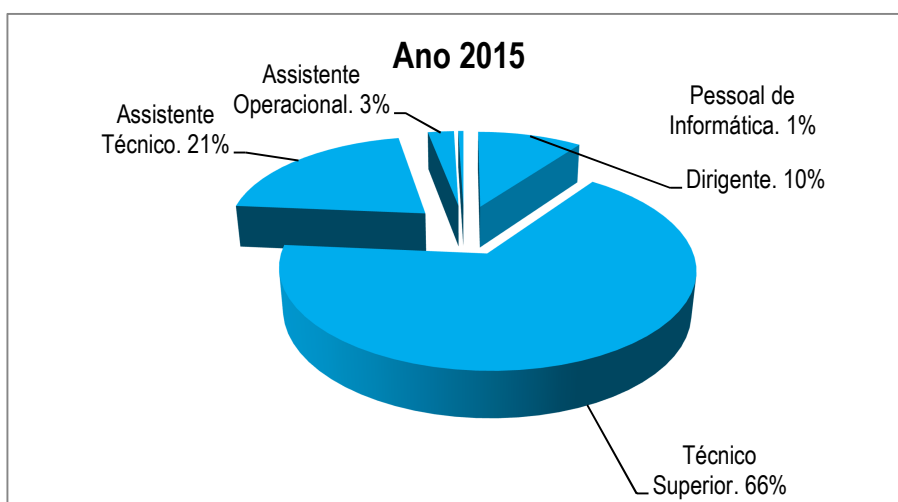
As habilitações escolares por género ilustram que, na maioria dos níveis, as mulheres predominam em relação aos homens. No ensino superior (66% para 34%), no ensino secundário (80% para 20%) e no ensino básico (58% para 42%).

Em termos de cargo/carreira profissional, verifica-se uma decomposição por:

- Dirigente
- Técnica/o Superior
- Assistente Técnica/o
- Assistente Operacional
- Especialista Informática/o

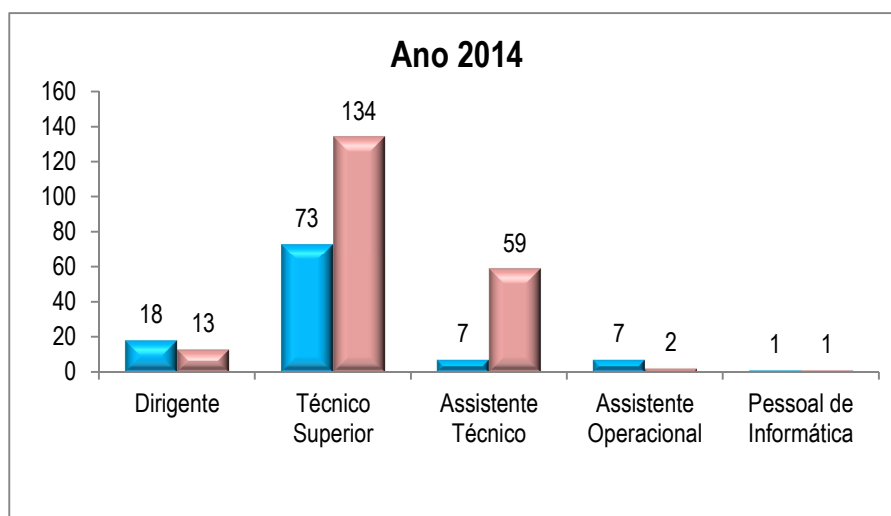
Distribuindo-se, percentualmente, o Efetivo do IAPMEI, de acordo com o gráfico seguinte.

Distribuição percentual do Efetivo do IAPMEI, por cargo/carreira profissional



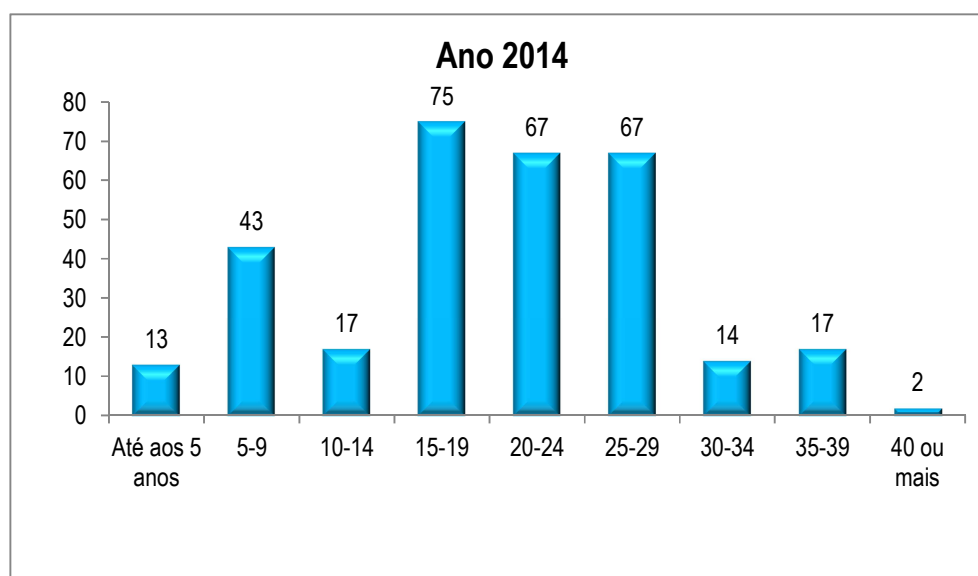
A carreira Técnica Superior detém o maior peso percentual (66%), com 134 mulheres (65%) e 73 homens (35%). A carreira de Assistente Técnico conta com 7 homens e 59 mulheres (11% para 89%), a carreira de Assistente Operacional com 7 homens (78%) e 2 mulheres (22%) e o cargo de dirigente com 18 homens (58%) e 13 mulheres (42%).

Distribuição percentual do Efetivo do IAPMEI, por cargo/carreira profissional e por género

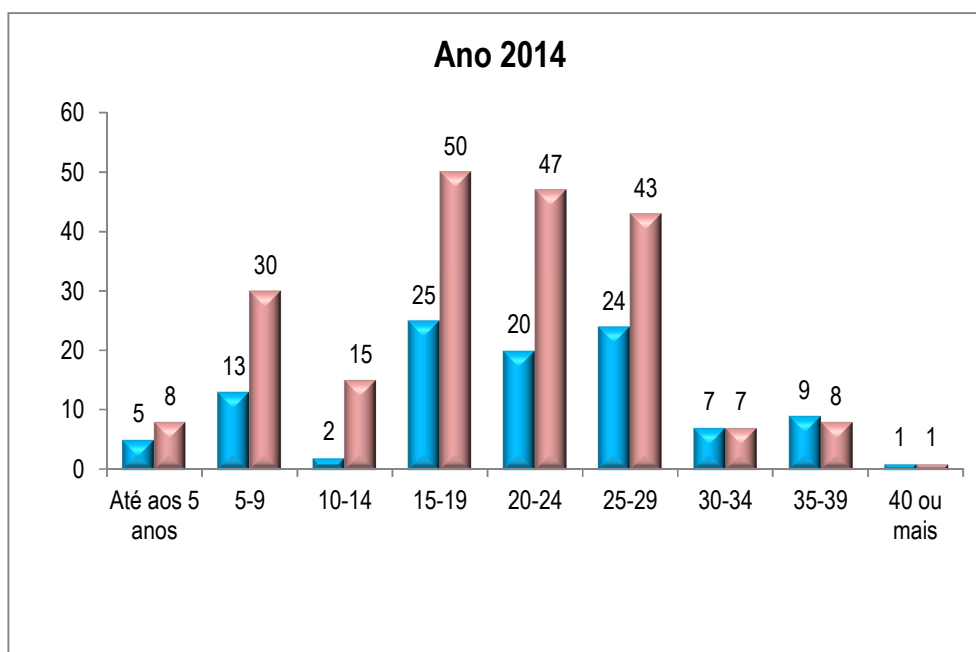


A média de antiguidade das trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI, à data de 31 de dezembro de 2014, é de 20 anos.

Distribuição do Efetivo, por antiguidade



Distribuição percentual do Efetivo, por antiguidade e por género



Durante o ano de 2014, aferem-se 10 entradas e 22 saídas no total. As entradas correspondem a trabalhadores que já pertenciam ao mapa de pessoal do IAPMEI, mas estavam a exercer funções fora do Instituto, bem como a aceitação de pedidos de mobilidade de trabalhadores de outros organismos.

Movimentação do Efetivo Global do IAPMEI

Motivo	Entradas	Saídas
Mobilidade	5	1
Limite de idade		4
Iniciativa do trabalhador		2
Outras situações	5	15
Total	10	22

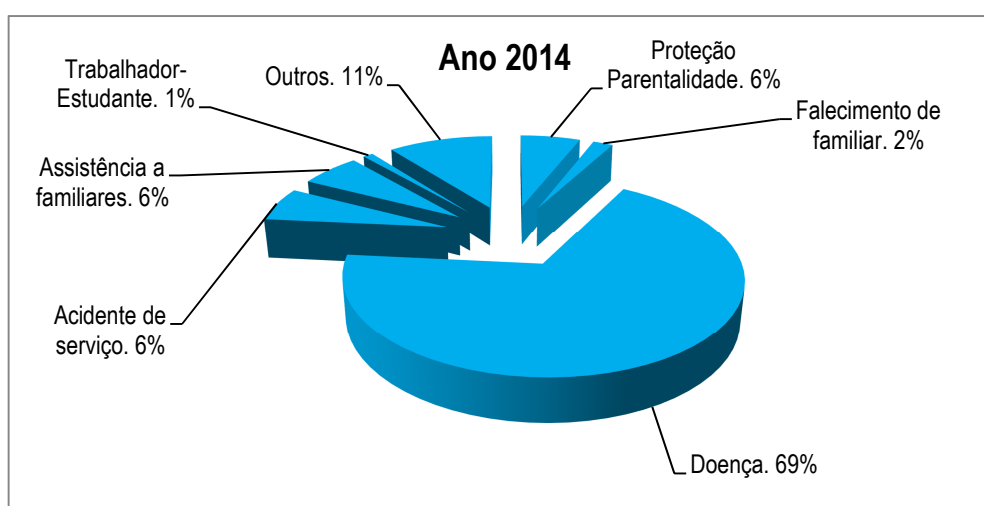
Dos custos com o Efetivo do IAPMEI, mencionam-se os mais indicativos, excluindo as situações particulares, como os Órgãos Sociais.

Custos com o Efetivo

Encargos	Valor (Euro)
Remuneração base	8.192.119,94
Suplementos remuneratórios	882.962,66
Prémios de desempenho	10.189,30
Prestações sociais	559.806,48
Benefícios sociais	747.850,64
Trabalho extraordinário	10.583,91
Ajudas de custo	33.734,77
Representação	52.493,99
Formação	53.325,54
Medicina no trabalho	4.412,34
Total	10.547.479,57

Do absentismo global, no total de 2651 dias, destacam-se as ausências por doença, que atingem 69%.

Absentismo



O tempo trabalhado extraordinariamente, durante o ano de 2014, foi de 1098 horas.

Resumo do Trabalho Extraordinário, em número de horas

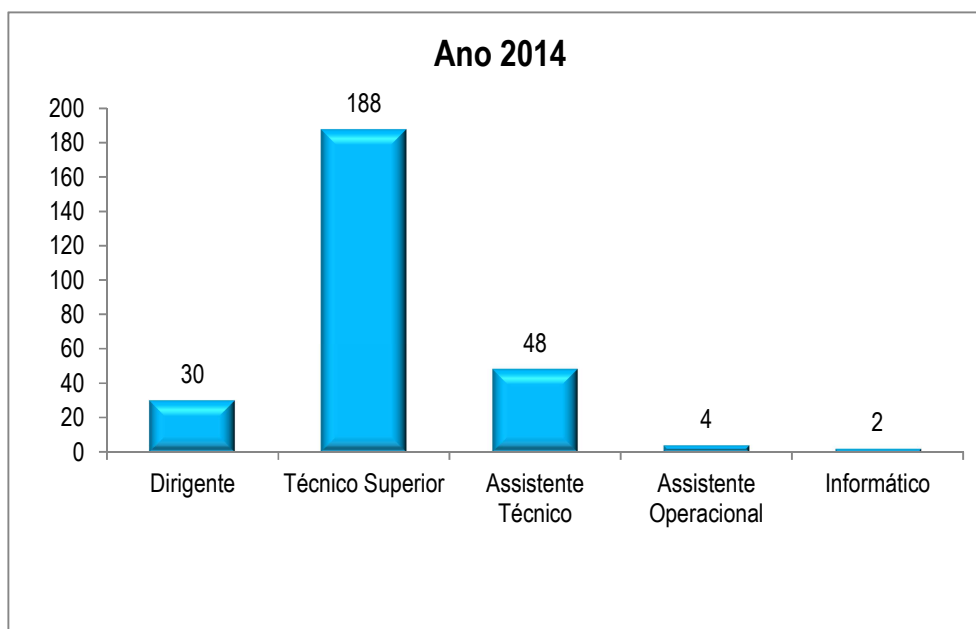
Prestação do trabalho	Nº de horas
Diurno e noturno	1098
Dias de descanso complementar	
Dias de descanso semanal obrigatório	
Total	1098

Durante o ano de 2014, verificou-se uma participação de 272 trabalhadores do IAPMEI em ações de formação, o que corresponde a 86% do efetivo considerado, tendo sido ministradas 6252 horas de formação a 948 formandos.

Quadro resumo do número de participações e do número de horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira profissional

Participantes Horas	Dirigentes	Técnica(o) Superior	Assistente Técnica(o)	Assistente Operacional	Pessoal Informático
Nº de Participantes	30	188	48	4	2
Nº de Horas	1248	4273	610	50	71

**Distribuição gráfica do número de participantes em ações de formação
por cargo/carreira profissional**



As técnicas e os técnicos superiores foram os trabalhadores que mais beneficiaram de ações de formação (69,12%), tendo sido ministradas 6252 horas de formação durante o ano de 2014, com 272 participações dos trabalhadores em ações de formação.

Em termos de Medicina do Trabalho, em 2014 foram realizados 31 exames médicos.

Medicina do Trabalho

Exame	Nº	Custo (Euro)
Admissão	1	71,28 €
Periódicos	30	1956,24 €

IV. Avaliação Final

I. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

A expressão qualitativa da Avaliação Final do Serviço do desempenho do IAPMEI foi de um desempenho Bom, tendo em conta que o IAPMEI atingiu todos os objetivos.

O quadro seguinte sintetiza o grau de realização dos objetivos e a avaliação dos resultados, a qual evidência a superação em algum dos objetivos.

Nº de Objetivos	Grau de Realização	Parâmetros
1	175%	EFICÁCIA
2	138%	
3	108%	
4	140%	
5	122%	
6	117%	EFICIÊNCIA
7	110%	
8	136%	QUALIDADE
9	168%	

Avaliação Final do Serviço

Parâmetros	Ponderação dos parâmetros	Grau de Realização	Avaliação Final do Serviço
Eficácia	55%	75%	133%
Eficiência	25%	28%	
Qualidade	20%	29%	

Tendo em consideração as atividades desenvolvidas (previstas e não previstas), analisadas no respetivo Capítulo, conclui-se que a execução global do plano de atividades foi elevada, tendo em conta os resultados obtidos, medidos através dos respetivos indicadores.

II. Menção proposta pelo dirigente máximo

"De acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, como resultado da autoavaliação, o IAPMEI atingiu todos os objetivos, superando alguns deles, cuja expressão qualitativa da avaliação final do desempenho, que proponho ao abrigo do n.º3 do mesmo artigo, corresponde à menção Desempenho Bom".

O Presidente



Miguel Cruz

III. Conclusões prospetivas

A prossecução da missão do IAPMEI, consubstanciada no cumprimento dos objetivos estratégicos e dos compromissos assumidos com Empresas, Empreendedores e Empresários, traduz-se na vontade de satisfazer, naquilo que cabe ao Estado, as suas necessidades, no pressuposto de que serão as empresas a protagonizar o crescimento económico nacional.

No atual quadro circunstancial da economia, o IAPMEI intensificará a sua atividade, no sentido de minimizar os efeitos negativos da atual situação do País, de fragilidade económica e de crise financeira.

Para potenciar sinergias e alavancar o impacto da intervenção, o IAPMEI atuará também por via do desenvolvimento de parcerias estratégicas com os agentes relevantes da envolvente empresarial.

O ano de 2015 ficará marcado pelo encerramento do QREN e pelo arranque do novo Quadro Comunitário Portugal 2020.

Assim, os grandes objetivos que orientarão a atividade nos próximos anos, serão:

O1. – Desenvolver o empreendedorismo qualificado e facilitar o arranque de empresas inovadoras, atuando, essencialmente, nos fatores associados a:

- Interação com as infraestruturas físicas e tecnológicas.
- Transferência de conhecimento e tecnologia gerados no Sistema Científico e Tecnológico.
- Acesso a financiamento nas primeiras fases do ciclo de vida.
- Investimento na criação e arranque de empresas inovadoras.

O2. – Reforçar as capacidades e competências para a inovação e competitividade, através duma intervenção nos seguintes fatores:

- Qualificação dos recursos humanos e interação com os centros de saber.
- Interação com o Sistema Científico e Tecnológico, em especial, com as entidades participadas tecnológicas do IAPMEI.
- Transferência de conhecimento e tecnologia entre a universidade e a empresa.
- Investimento na capacitação para a inovação e produtividade.

O3. – Promover estratégias empresariais de crescimento inovador e internacional, focando a atuação nos seguintes fatores:

- Informação relevante para a atividade empresarial.
- Dinâmica de inovação e de aumento da produtividade.
- Sustentabilidade das estratégias e acesso a financiamento.
- Investimento em inovação e internacionalização.

V. Anexo

I.QUAR 2014

Balanço Social (Quadros e informação)

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2014

Ministério da Economia									
IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.									
MISSÃO: Promover a inovação e executar políticas de estímulo ao desenvolvimento empresarial, visando o reforço da competitividade e da produtividade das empresas, em especial das pequenas e média dimensão, que exerçam a sua actividade nas áreas sob tutela do ME, com excepção do sector do turismo.									
VISÃO: Ser o parceiro estratégico para a inovação e crescimento das empresas, empresários e empreendedores									
Objectivos Estratégicos									
OE1: Desenvolvimento do empreendedorismo qualificado e facilitação do arranque de empresas inovadoras									
OE2: Desenvolvimento de capacidades empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização									
OE3: Promoção de estratégias de crescimento, sustentabilidade e revitalização									
Objectivos Operacionais									
Eficácia								Ponderação	55,00%
O1. Promover a criação e o arranque de empresas inovadoras								Peso	20%
INDICADORES	2012	2013	META 2014	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 1. - I21. Percentagem de conceitos de negócio em desenvolvimento no âmbito do Passaporte para o Empreendedorismo	NA	NA	50,00%	5,00%	62,50%	20%	71%	142%	Superou
Ind 2. - I22. N.º de empreendedoras/es com projectos detetados, assistidos, capacitados, com intermediação ou encaminhados para solução de financiamento.	NA	NA	180	10	225	30%	188	100%	Atingiu
Ind 3. - I23. N.º de operações de criação de empresas ou em fase early stage, financiadas através de soluções específicas de crédito (Linhas Micro e early stage e Fundos Municipais) e de Fundos de capital (seed, early stage e Fundos Business Angels).	NA	NA	170	8	190	50%	276	233%	Superou
O2. Desenvolver competências empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização								Peso	20%
INDICADORES	2012	2013	META 2014	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 4. - I31. N.º de empresas formadas no programa de formação-ação	NA	NA	348	35	400	20%	351	100%	Atingiu
Ind 5. - I32. N.º de ações de capacitação para a inovação empresarial	NA	NA	16	2	20	30%	16	100%	Atingiu
Ind 6. - I33. N.º de empresas apoiadas com tutoria na gestão da formação profissional	NA	NA	25	2	30	30%	40	175%	Superou
Ind 7. I34.N.º de Planos de Melhoria de Competências elaborados	NA	50	50	5	58	20%	75	178%	Superou
O3. Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia do SCTN para as empresas								Peso	20%
INDICADORES	2012	2013	META 2014	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 8. - I51.N.º de sessões de trabalho com empresas e centros de conhecimento «Dia Aberto»	NA	NA	6	1	8	20%	9	138%	Superou
Ind 9. - I52. N.º de PME acompanhadas na realização de projectos de transferência de conhecimento e tecnologia (Vales I&DT, Inovação, Empreendedorismo, Energia ou Ambiente)	500	750	1000	50	1100	45%	953	100%	Atingiu
Ind 10. - I53. N.º médio de operações, por técnico/a e ano, efectuadas sobre os projectos de transferência de tecnologia, no âmbito dos Vales (I&DT, Inovação, Empreendedorismo, Ambiente, Energia), em todas as fases do ciclo da candidatura, exceptuando a análise.	NA	NA	400	50	480	35%	392	100%	Atingiu
O4. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado								Peso	20%
INDICADORES	2012	2013	META 2014	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 11. - I61.N.º de sessões de capacitação de empresas na gestão de projectos de incentivos	NA	NA	6	1	8	20%	5	100%	Atingiu
Ind 12. - I62. Proporção do pagamento previsto de incentivo ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	100%	100%	100%	5%	110%	50%	128%	171%	Superou
Ind 13. - I63. Valor dos créditos em contencioso, recuperados ou arquivados no ano	14	14	20	1	22	30%	21	116%	Superou
O5. Promover a recuperação de empresas pela via extrajudicial, no âmbito do REVITALIZAR / SIREVE								Peso	20%
INDICADORES	2012	2013	META 2014	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 14. - I111.N.º de ações de divulgação, sensibilização e capacitação, para promover a revitalização de empresas com potencial de viabilização	NA	NA	8	1	10	40%	8	100%	Atingiu
Ind 15. - I112 Proporção de processos no âmbito do SIREVE concluídos dentro do prazo estabelecido	NA	80%	90%	4,50%	96%	20%	90%	100%	Atingiu
Ind 16. - I113.Grau de execução de acordos no âmbito do SIREVE	NA	30%	33,33%	1,63%	40%	40%	48%	155%	Superou

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2014

Eficiência								Ponderação	25,00%
06. Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM								Peso	50%
INDICADORES	2012	2013	META 2014	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 17. - 191. Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisadas no ano dentro do prazo.	90%	90%	90%	5%	97,5%	35%	99%	128%	Superou
Ind 18. - 192. Proporção de decisões dentro do prazo, relativamente aos pedidos de pagamento entrados no ano.	85%	85%	85%	5%	95%	35%	93%	120%	Superou
Ind 19. - 193. Proporção de relatórios de auditoria emitidos no ano dentro do prazo.	95%	95%	95%	2,5%	98,5%	30%	95%	100%	Atingiu
07. Aumentar a fiabilidade da fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM								Peso	50%
INDICADORES	2012	2013	META 2014	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 20. - 1101. Proporção de encerramentos executados correctamente com confirmação/aprovação pelo CD	95%	95%	95%	2,5%	100%	40%	100%	125%	Superou
Ind 21. - 1102. Proporção de acompanhamentos realizados dentro do prazo, relativamente às acções de controlo levadas a cabo pelo IFDR e/ou Autoridades de Gestão	NA	95%	95%	2,5%	98,5%	30%	96%	100%	Atingiu
Ind 22. - 1104. Proporção de encerramentos previstos, no âmbito dos projetos "Vale Simplificado"	NA	NA	100%	5%	110%	30%	97%	100%	Atingiu
Qualidade								Ponderação	20,00%
08. Dinamizar o serviço de informação e aconselhamento								Peso	70%
INDICADORES	2012	2013	META 2014	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 23. - 141. Nº de empresas visitadas com execução de projectos com incentivo financeiro contratado	NA	NA	250	25	288	20%	339	159%	Superou
Ind 24. - 142. N.º médio mensal de atendimentos efectuados no centro de contactos	NA	NA	1200	500	1800	30%	2161	140%	Superou
Ind 25. - 143. Nº de empresas em situação económico-financeira difícil visitadas, para despiste da situação e enquadramento no âmbito do Revitalizar	NA	NA	150	15	170	50%	170	125%	Superou
09. Qualificar as capacidades e competências								Peso	30%
INDICADORES	2012	2013	META 2014	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 26. - 1191. Proporção de trabalhadores/les abrangidos por acções de formação	65%	68%	68%	5%	75%	100%	87%	168%	Superou
Objectivos Relevantes: 08; 06; 07; 03; 04									

JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO

IND 1 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 20% sobre o valor médio do intervalo da meta programada.
IND 2 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 20% sobre o valor médio do intervalo da meta programada.
IND 3 - Considera-se que o VC proposto corresponde a um ótimo desempenho, uma vez que estão criadas soluções de financiamento para as empresas
IND 4 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 15% sobre o valor médio do intervalo da meta programada.
IND 5 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos deste novo indicador, taxa de realização associada ao valor crítico por convenção 125%, relativamente ao valor médio do intervalo da meta.
IND 6 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 15% sobre o valor médio do intervalo da meta.
IND 7 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 15% sobre o valor médio do intervalo da meta.
IND 8 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos deste novo indicador, taxa de realização associada ao valor crítico por convenção 125%, relativamente ao valor médio do intervalo da meta.
IND 9 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 10% sobre o valor médio do intervalo da meta.
IND 10 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 20% sobre o valor médio do intervalo da meta.
IND 11 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos deste novo indicador, taxa de realização associada ao valor crítico por convenção 125%, relativamente ao valor médio do intervalo da meta.
IND 12 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 10% sobre o valor médio do intervalo da meta.
IND 13 - O valor crítico de 22 M€ corresponde a um desempenho excelente, tendo em atenção a tendência conjuntural de decréscimo de pagamentos e de dificuldade de recuperação de créditos.
IND 14 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos deste novo indicador, taxa de realização associada ao valor crítico por convenção 125%, relativamente ao valor médio do intervalo da meta.
IND 15 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar o cumprimento de prazos de resposta, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir. Para a definição do valor crítico apresentado tivemos em consideração o comportamento histórico do indicador.
IND 16 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 20% sobre o valor médio do intervalo da meta.
IND 17 - Tendo em conta a capacidade instalada, considerou-se como VC a análise de 97,5% das candidaturas dentro do prazo de referência
IND 18 - Tendo em conta a capacidade instalada, considerou-se como VC a análise de 95% dos pedidos de pagamento dentro do prazo de referência
IND 19 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar o cumprimento de prazos de resposta, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir. Para a definição do valor crítico apresentado tivemos em consideração o comportamento histórico do indicador.
IND 20 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar a qualidade da informação prestada ao CD e consequentemente aos destinatários finais das acções de fiscalização, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir, ou seja, assegurar que a totalidade dos encerramentos remetidos ao CD obtém a sua aprovação.
IND 21 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar o cumprimento de prazos de resposta, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir. Para a definição do valor crítico apresentado tivemos em consideração a capacidade instalada.
IND 22 - Para a definição do valor crítico apresentado tivemos em consideração o comportamento histórico do indicador.
IND 23 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 15% sobre o valor médio do intervalo da meta.
IND 24 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar o cumprimento de prazos de resposta, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir.
IND 25 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objectivos do indicador, um acréscimo de 15% sobre o valor médio do intervalo da meta.
IND 26 - Tendo em conta que o valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pretende alcançar, considera-se a taxa de 75%, a que corresponde que todos os trabalhadores/trabalhadoras são abrangidos por acções de formação.

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2014

Recursos Humanos					
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	EFFECTIVOS PLANEADOS	PONTOS PLANEADOS	PONTOS EXECUTADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção Superior	20	3	60	80	20
Dirigentes - Direcção intermédia e chefes de equipa	16	29	464	464	0
Técnico/a Superior - (inclui especialistas de informática)	12	232	2784	2652	-132
Coordenador/a Técnico/a - (inclui chefes de secção)	9	0	0		0
Assistente Técnico/a - (inclui técnicos de informática)	8	68	544	570	26
Assistente operacional	5	10	50	50	0
Total		342	3902	3816	-86

Recursos Financeiros					
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS	DESVIO	
Orçamento de funcionamento	44.559.506	221.871.294	142.316.611	-79.554.683	
Despesas c/ Pessoal	13.789.590	13.511.189	12.696.207	-815.982	
Aquisições de Bens e Serviços	4.558.102	8.711.496	3.511.594	-5.199.902	
Transferências correntes	530.650	16.694.701	13.670.010	-3.024.691	
Outras despesas correntes	3.146.385	4.059.414	3.128.020	-931.394	
Medidas de Apoio à Envolvente	10.291.480	13.558.722	7.886.755	-5.672.967	
Medidas de Apoio a Empresas	12.243.299	165.335.772	101.426.025	-63.909.747	
PIDDAC	599.856.500	750.238.246	706.222.147	-44.016.099	
Investimentos	2.732.485	2.390.924	504.420	-1.896.504	
Medidas de Apoio a Empresas	592.399.239	743.242.867	701.653.194	-41.369.673	
Estruturas de Apoio Técnico	4.724.776	4.604.455	3.864.533	-739.922	
TOTAL (FUNCIONAMENTO+PIDDAC)	644.416.006	972.109.540	848.538.758	-123.570.782	

Parâmetros			AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia	Eficiência	Qualidade	
75%	28%	29%	133%

Indicadores	Fonte de Verificação
IND 1 - IInd 1. - I21. Percentagem de conceitos de negócio em desenvolvimento no âmbito do Passaporte para o Empreendedorismo	Documentação +e+i
IND 2 - I22. Nº de empreendedoras/es com projectos detetados, assistidos, capacitados, com intermediação ou encaminhados para solução de financiamento.	Documentação +e+i
IND 3 - I23. Nº de operações de criação de empresas ou em fase early stage, financiadas através de soluções específicas de crédito (Linhas Micro e early stage e Fundos Municipais) e de Fundos de capital (seed, early stage e Fundos Business Angels).	Documentação +e+i, PME Investimentos e SPGM
IND 4 - I31. Nº de empresas formadas no programa de formação-ação	Lista de empresas participantes nas formação-ação
IND 5 - I32. Nº de ações de capacitação para a inovação empresarial	Programa da ação e Lista de presenças
IND 6 - I33. Nº de empresas apoiadas com tutoria na gestão da formação profissional	Relatórios de tutoria elaborados
IND 7 - I34.Nº de Planos de Melhoria de Competências elaborados	Base de Dados dos Planos de melhoria competência elaborados
IND 8 - I51.Nº de sessões de trabalho com empresas e centros de conhecimento «Dia Aberto»	Programa da ação e Lista de presenças
IND 9 - I52. Nº de PME acompanhadas na realização de projectos de transferência de conhecimento e tecnologia (Vales I&DT, Inovação, Empreendedorismo, Energia ou Ambiente)	Relatórios e informações de progresso; Sistemas de informação SIGI e SGO
IND 10 -I53. Nº médio de operações, por técnico/a e ano, efectuadas sobre os projectos de transferência de tecnologia, no âmbito dos Vales (I&DT, Inovação, Empreendedorismo, Ambiente, Energia), em todas as fases do ciclo da candidatura, exceptuando a análise.	SIGI - Sistema de Informação e Gestão de Incentivos do IAPMEI
IND 11 - I61.Nº de sessões de capacitação de empresas na gestão de projectos de incentivos	Programa da ação e Lista de presenças
IND 12 - I62. Proporção do pagamento previsto de incentivo ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	SIGI - Sistema de Informação e Gestão de Incentivos do IAPMEI
IND 13 - I63. Valor dos créditos em contencioso, recuperados ou arquivados no ano	Decisões judiciais, deliberações do C.D. acordos de reembolso, garantias bancárias e registo no sistema de gestão de créditos
IND 14 - I111.Nº de ações de divulgação, sensibilização e capacitação, para promover a revitalização de empresas com potencial de viabilização	Base de dados do Revitalizar
IND 15 - I112.Proporção de processos no âmbito do SIREVE concluídos dentro do prazo estabelecido	Base de dados PEC e base de dados SIREVE
IND 16 - I113.Grau de execução de acordos no âmbito do SIREVE	Base de dados PEC e base de dados SIREVE
IND 17 - I91. Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisadas no ano dentro do prazo.	SIGI - Sistema de Informação e Gestão de Incentivos do IAPMEI
IND 18 - I92. Proporção de decisões dentro do prazo, relativamente aos pedidos de pagamento entrados no ano.	SIGI - Sistema de Informação e Gestão de Incentivos do IAPMEI
IND 19 - I93. Proporção de relatórios de auditoria emitidos no ano dentro do prazo.	Aplicação Informática do DpFC/Base dados Excel. Quadro de Indicadores do DpFC - "Lista de Projectos". Tempos - padrão aplicáveis.
IND 20 - I101. Proporção de encerramentos executados correctamente com confirmação/aprovação pelo CD	Aplicação Informática do DpFC/Base dados Excel. Quadro de Indicadores do DpFC - "Lista de Projectos"
IND 21 - I102. Proporção de acompanhamentos realizados dentro do prazo, relativamente às ações de controlo levadas a cabo pelo IFDR e/ou Autoridades de Gestão	Aplicação Informática do DpFC/Base dados Excel. Quadro de Indicadores do DpFC - "Lista de Projectos". Tempos - padrão aplicáveis
IND 22 - I104. Proporção de encerramentos previstos, no âmbito dos projetos " Vale Simplificado"	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI)
IND 23 - I41. Nº de empresas visitadas com execução de projectos com incentivo financeiro contratado	Relatório da visita
IND 24 - I42 .N.º médio mensal de atendimentos efectuados no centro de contactos	Estatísticas de serviço
IND 25 - I43.Nº de empresas em situação económico-financeira difícil visitadas, para despiste da situação e enquadramento no âmbito do Revitalizar	Relatório da visita
IND 26 - I191. Proporção de trabalhadores/as abrangidos por ações de formação	Lista de presenças de cada ação de formação; Certificados de Formação Profissional

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2014

JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS
IND 1 - A qualidade dos projetos desenvolvidos na segunda fase no âmbito do Passaporte, justifica a superação do indicador
IND 2 - Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta
IND 3 - A procura de soluções de crédito no âmbito do programa FINICIA, justifica a superação do resultado alcançado neste indicador
IND 4 - Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta
IND 5 - Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta
IND 6 - A superação da meta fixada deveu-se ao interesse manifestado pelas empresas em participar neste tipo de ação
IND 7 - A superação da meta fixada deveu-se ao facto de ter existido uma procura superior à prevista
IND 8 - O interesse gerado pelo indicador junto do tecido empresarial e das entidades envolvidas, levaram à necessidade de realizar mais três sessões das que estavam planeadas
IND 9 - Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta
IND 10 - Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta
IND 11 - Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta
IND 12 - O valor dos montantes decididos em 2014, de 336 milhões de euros de incentivo, para uma meta de 261 milhões, explica o grau de superação do indicador
IND 13 - Desvio positivo verificado devido à recuperação de créditos com montantes superiores, não previstos.
IND 14 - Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta
IND 15 - Desvio verificado, encontra-se dentro do intervalo de tolerância da meta
IND 16 - Pela exigência e preparação dos dossiês de candidatura foi possível aumentar a percentagem dos acordos celebrados, o que justifica o resultado do desvio deste indicador
IND 17 - A superação do indicador foi possível tendo em conta que foram cumpridos os prazos de análise delineados, para os concursos cuja análise decorreu em 2014.
IND 18 - O número de decisões de pagamento de 1.588, 1.429 foi decidido dentro do prazo, tendo-se conseguido um resultado acima da meta, o que explica o resultado de superação do indicador
IND 19 - Desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta.
IND 20 - O desvio verificado é explicado pela concretização e aprovação de todas as propostas submetidas, sem que qualquer uma delas, tenha sido corrigida ou devolvida.
IND 21 - O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta
IND 22 - O desvio verificado encontra-se dentro do intervalo da tolerância da meta
IND 23 - A necessidade interna de concretizar projetos com incentivos levou à realização de um maior número de visitas neste âmbito, o que explica a superação da meta
IND 24 - O fecho do último quadro comunitário (QREN), os resultados do primeiro concurso do Comércio Investe, o lançamento da nova fase do Passaporte para o Empreendedorismo, a nova Linha PME Crescimento 2014, o início do novo Quadro Comunitário (Portugal 2020) e respetivas novas Certificações de PME, explicam a superação deste indicador
IND 25 - Desvio verificado devido ao número de visitas superior ao previsto
IND 26 - O desvio verificado de superação da meta deveu-se ao aumento das ações de formação e suas respetivas seções temáticas transversais ao Instituto, demonstradas e posteriormente ajustadas de acordo com as necessidades dos trabalhadores do IAPMEI, em relação às que estavam planeadas.

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro

2014

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 70080000

Ministério: Ministério da Economia

Serviço / Entidade: IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO (Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2014 326

Em 31 de Dezembro de 2014 315

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2014 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2014 na folha "Criterio"

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

Nome Margarida Coelho

Tel: 213836000

E-mail: margarida.coelho@iapmei.pt

Data _____

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2014 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2014.

Por exemplo: caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2014:

Deverá registrar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2014 na folha de identificação.

Caso este critério não seja aplicável para algum dos quadros, deverá também ser descrita neste campo de descrição o critério adotado.

Critério adotado (descrição da entidade):

[illegible]

BALANÇO SOCIAL 2014

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](#)

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, seg

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado	
	M	F	M	F	M	F
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes						
Informático	0	0	0	0	0	0
Magistrado						
Diplomata						
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						
Pessoal de Inspeção						
Pessoal de Investigação Científica						
Docente Ensino Universitário						
Docente Ensino Superior Politécnico						
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						
Médico						
Enfermeiro						
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						
Técnico Superior de Saúde						
Chefia Tributária						
Pessoal de Administração Tributária						

Pessoal Aduaneiro						
Conservador e Notário						
Oficial dos Registos e do Notariado						
Oficial de Justiça						
Forças Armadas - Oficial b)						
Forças Armadas - Sargento b)						
Forças Armadas - Praça b)						
Polícia Judiciária						
Polícia de Segurança Pública - Oficial						
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						
Polícia de Segurança Pública - Agente						
Guarda Nacional Republicana - Oficial						
Guarda Nacional Republicana - Sargento						
Guarda Nacional Republicana - Guarda						
Serviço Estrangeiros Fronteiras						
Guarda Prisional						
Outro Pessoal de Segurança c)						
Bombeiro						
Polícia Municipal						
Total	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa	0	0	0
Avença	0	0	0
Total	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Ago

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencem (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quanto a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

[illegible]

0	0	74	147	0	0	14	49	2	1
---	---	----	-----	---	---	----	----	---	---

sto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

ntes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED

						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
						0	0	0
0	0	0	0	16	12	106	209	315

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

[illegible]

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por gênero.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 5/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos tratos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou cargos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: 915 (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações de Defesa);

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

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	2	0	0	0	0	1	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	1	0	0	0	3	2	3	4	3	4	0	0	1	0	0	0	11	10	21
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	4	6	8	24	2	15	15	35	12	25	18	24	6	3	7	1	1	1	73	134	207
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	1	6	0	0	3	12	3	15	0	15	0	4	0	6	0	0	7	59	66
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	1	0	0	0	2	0	1	2	1	0	1	0	1	0	0	0	7	2	9
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Magistrado																			0	0	0
Diplomata																			0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0
Médico																			0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0
Chefia Tributária																			0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0
Oficial de Justiça																			0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	5	8	13	30	2	15	25	50	20	47	24	43	7	7	9	8	1	1	106	209	315

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SJS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0	0	0	5	2	7
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	10	1	0	0	0	11	10	21
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	6	5	2	6	56	117	4	6	0	0	73	134	207
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	3	14	0	0	4	34	0	3	0	6	0	0	0	0	7	59	66
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	2	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	9	
Aprendizes e praticantes																					0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2
Magistrado																					0	0	0
Diplomata																					0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																					0	0	0
Pessoal de Inspeção																					0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																					0	0	0
Docente Ensino Universitário																					0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																					0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																					0	0	0
Médico																					0	0	0
Enfermeiro																					0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																					0	0	0
Técnico Superior de Saúde																					0	0	0
Chefia Tributária																					0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																					0	0	0
Pessoal Aduaneiro																					0	0	0
Conservador e Notário																					0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																					0	0	0
Oficial de Justiça																					0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																					0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																					0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																					0	0	0
Polícia Judiciária																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																					0	0	0
Serviço Estrangeiro Fronteiras																					0	0	0
Guarda Prisional																					0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																					0	0	0
Bombeiro																					0	0	0
Polícia Municipal																					0	0	0
Total	0	0	2	1	3	3	10	14	0	0	10	39	4	9	71	137	6	6	0	0	104	209	315

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																					0	0	0
Avença																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

a) Totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SID (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).

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

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado							0	0	0
Diplomata							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência							0	0	0
Pessoal de Inspeção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Docente Ensino Universitário							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							0	0	0
Técnico Superior de Saúde							0	0	0
Chefia Tributária							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							0	0	0
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Conservador e Notário							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado							0	0	0
Oficial de Justiça							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras							0	0	0
Guarda Prisional							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)							0	0	0
Bombeiro							0	0	0
Polícia Municipal							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa							0	0	0
Avença							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, **não naturalizados**, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cadência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiro Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	5	0	0	1	1	0	0	1	2	2	10

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

Notas:
Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive;
* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de origens autárquicas considere, ainda, os formandos do CEAGPA;
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsa		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspeção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefia Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Polícia Judiciária																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2

NOTAS:
Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	6	9	15
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	5	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aprendizes e praticantes																													0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado																													0	0	0
Diplomata																													0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																													0	0	0
Pessoal de Inspeção																													0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																													0	0	0
Docente Ensino Universitário																													0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																													0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0	0	0
Médico																													0	0	0
Enfermeiro																													0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0
Técnico Superior de Saúde																													0	0	0
Chefia Tributária																													0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																													0	0	0
Pessoal Aduaneiro																													0	0	0
Conservador e Notário																													0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																													0	0	0
Oficial de Justiça																													0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																													0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																													0	0	0
Policia Judiciária																													0	0	0
Policia de Segurança Pública - Oficial																													0	0	0
Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia																													0	0	0
Policia de Segurança Pública - Agente																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0	0	0
Guarda Prisional																													0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0
Bombeiro																													0	0	0
Policia Municipal																													0	0	0
Total	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	3	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	6	14	20

NOTAS:
Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes						0
Informático	0	0	0	0	0	0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	0	0	0	0	0	0

Notas:

- Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- procedimento concursal em desenvolvimento.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado na carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes												0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1

NOTAS:
 (1) e (2) - Artigos 156º,157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho
 (3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (LEis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado na carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	10	11	10	21
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	70	110	0	0	1	23	0	0	0	0	2	1	73	134	207
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	6	51	0	0	1	6	0	0	0	0	0	2	7	59	66
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	9
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Policia Judiciária															0	0	0
Policia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia															0	0	0
Policia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Policia Municipal															0	0	0
Total	0	0	84	164	0	0	2	29	0	0	0	0	20	16	106	209	315

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

(*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo																TOTAL		Total
									Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		M		F						
	células abertas para indicar nº horas/semana								células abertas para indicar nº horas/semana																		
	35 horas		40 horas		42 horas																						
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F								
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																		0	0	0							
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1							
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2							
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	7							
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	11	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	10	21							
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
Técnico Superior	0	0	73	134	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	134	207							
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	7	59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	59	66							
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	9							
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							
Informático	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2							
Magistrado																		0	0	0							
Diplomata																		0	0	0							
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																		0	0	0							
Pessoal de Inspeção																		0	0	0							
Pessoal de Investigação Científica																		0	0	0							
Docente Ensino Universitário																		0	0	0							
Docente Ensino Superior Politécnico																		0	0	0							
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																		0	0	0							
Médico																		0	0	0							
Enfermeiro																		0	0	0							
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																		0	0	0							
Técnico Superior de Saúde																		0	0	0							
Chefe Tributária																		0	0	0							
Pessoal de Administração Tributária																		0	0	0							
Pessoal Aduaneiro																		0	0	0							
Conservador e Notário																		0	0	0							
Oficial dos Registos e do Notariado																		0	0	0							
Oficial de Justiça																		0	0	0							
Forças Armadas - Oficial b)																		0	0	0							
Forças Armadas - Sargento b)																		0	0	0							
Forças Armadas - Praça b)																		0	0	0							
Polícia Judiciária																		0	0	0							
Polícia de Segurança Pública - Oficial																		0	0	0							
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																		0	0	0							
Polícia de Segurança Pública - Agente																		0	0	0							
Guarda Nacional Republicana - Oficial																		0	0	0							
Guarda Nacional Republicana - Sargento																		0	0	0							
Guarda Nacional Republicana - Guarda																		0	0	0							
Serviço Estrangeiros Fronteiras																		0	0	0							
Guarda Prisional																		0	0	0							
Outro Pessoal de Segurança c)																		0	0	0							
Bombeiro																		0	0	0							
Polícia Municipal																		0	0	0							
Total	0	0	106	209	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	106	209	315							

NOTAS:
Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam;
PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;
(*) - Trabalho a tempo parcial ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;
Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	27:00	32:00	108:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	135:00	32:00	167:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	898:00	0:00	33:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	931:00	0:00	931:00
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Magistrado											0:00	0:00	0:00
Diplomata											0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico											0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0:00	0:00	0:00
Médico											0:00	0:00	0:00
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde											0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro											0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário											0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado											0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)											0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional											0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)											0:00	0:00	0:00
Bombeiro											0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal											0:00	0:00	0:00
Total	925:00	32:00	141:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1066:00	32:00	1098:00

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

O trabalho suplementar diurno e noturno só contempla o trabalho suplementar efectuado em dias normais de trabalho (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00	0:00
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Magistrado					0:00	0:00	0:00
Diplomata					0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico					0:00	0:00	0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde					0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro					0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário					0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado					0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)					0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:
 Considerar o total de horas efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;
 Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna “trabalho nocturno suplementar” neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																										0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	10,0	
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	117,0	65,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	123,0	65,0	188,0	
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	27,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	284,0	281,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	287,0	311,0	598,0	
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior	0,0	0,0	38,0	0,0	14,0	31,0	406,0	973,0	0,0	30,0	0,0	73,0	1,0	0,0	2.056,0	3.620,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	89,0	153,0	2.609,0	4.880,0	7.489,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0,0	0,0	0,0	64,0	2,0	10,0	9,0	398,0	0,0	90,0	2,0	73,0	0,0	32,0	194,0	1.544,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	27,0	209,0	2.238,0	2.447,0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	191,0	56,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	192,0	56,0	248,0	
Aprendizes e praticantes																										0,0	0,0	0,0	
Informático	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	28,0	23,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	1,0	85,0	27,0	112,0
Magistrado																										0,0	0,0	0,0	
Diplomata																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Inspeção																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Investigação Científica																										0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Universitário																										0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Superior Politécnico																										0,0	0,0	0,0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										0,0	0,0	0,0	
Médico																										0,0	0,0	0,0	
Enfermeiro																										0,0	0,0	0,0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																										0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior de Saúde																										0,0	0,0	0,0	
Chefe Tributária																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Administração Tributária																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal Aduaneiro																										0,0	0,0	0,0	
Conservador e Notário																										0,0	0,0	0,0	
Oficial dos Registos e do Notariado																										0,0	0,0	0,0	
Oficial de Justiça																										0,0	0,0	0,0	
Forças Armadas - Oficial b)																										0,0	0,0	0,0	
Forças Armadas - Sargento b)																										0,0	0,0	0,0	
Forças Armadas - Praça b)																										0,0	0,0	0,0	
Polícia Judiciária																										0,0	0,0	0,0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																										0,0	0,0	0,0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																										0,0	0,0	0,0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																										0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																										0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																										0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																										0,0	0,0	0,0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																										0,0	0,0	0,0	
Guarda Prisional																										0,0	0,0	0,0	
Outro Pessoal de Segurança c)																										0,0	0,0	0,0	
Bombeteiro																										0,0	0,0	0,0	
Polícia Municipal																										0,0	0,0	0,0	
Total	0,0	0,0	88,0	64,0	16,0	46,0	418,0	1.398,0	0,0	120,0	4,0	147,0	4,0	32,0	2.870,0	5.599,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	100,0	181,0	3.505,0	7.587,0	11.092,0

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o Nº de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de Dezembro)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	6	19	25
1001-1250 €	14	51	65
1251-1500 €	10	37	47
1501-1750 €	10	28	38
1751-2000€	5	26	31
2001-2250 €	9	12	21
2251-2500 €	10	7	17
2501-2750 €	1	2	3
2751-3000 €	8	7	15
3001-3250 €	12	6	18
3251-3500 €	7	4	11
3501-3750 €	4	1	5
3751-4000 €	1	2	3
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	0	1	1
4501-4750 €	1	3	4
4751-5000 €	5	3	8
5001-5250 €	2	0	2
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	1	0	1
Mais de 6000 €	0	0	0
Total	106	209	315

NOTAS:

- i) Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- ii) O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género
- iii) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.
- iv) Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	717,46 €	668,85 €
Máxima (€)	5.822,62 €	4.987,95 €

NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima.

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	8.192.119,64 €
Suplementos remuneratórios	979.775,33 €
Prémios de desempenho	10.189,30 €
Prestações sociais	1.145.940,10 €
Benefícios sociais	166.129,36 €
Outros encargos com pessoal (**)	2.189.062,48 €
Total	12.683.216,21 €

Nota:

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

(**) - registar as indemnizações por férias não gozadas e as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	10.583,91 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	923,14 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	33.734,77 €
Representação	52.493,99 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	882.039,52 €
Total	979.775,33 €

Nota:

(*) - se não incluído em trabalho suplementar (diurno e nocturno).

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	318,48 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	42.211,29 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	581.721,28 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	521.689,05 €
Total	1.145.940,10 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	26.922,24 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	19.870,38 €
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	119.336,74 €
Total	166.129,36 €

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por gênero

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	2				2		1				1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	112				112		36				36	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	0

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR nº 6/2001, de 3 de Maio, actualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de Julho.

Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	31	2.027,52 €
Exames de admissão	1	71,28 €
Exames periódicos	30	1.956,24 €
Exames ocasionais e complementares	0	0,00 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		4.412,34 €
Visitas aos postos de trabalho	0	

Nota:

(*) incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de Dezembro"), as despesas efectuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

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

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos locais de trabalho	1
Outras	0

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

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 6 de Março e pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	0
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	0

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	132,84 €
Equipamento de protecção (b)	38.927,85 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	2.754,00 €

- Nota:**
- (a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho
 - (b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos
 - (c) Encargos na formação, informação e consulta
 - (d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

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

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	852	0	0	0	852
Externas	87	5	3	1	96
Total	939	5	3	1	948

Notas:

Relativamente às acções de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efectivos do serviço, considerar como:

- acção interna, organizada pela entidade;
- acção externa, organizada por outras entidades;

- N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	2	2	4	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	11	3	14	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	91	20	111	21
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0
Técnico Superior	639	57	696	188
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	99	10	109	48
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	0	5	4
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	5	4	9	2
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	
Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	852	96	948	272
Totais devem ser iguais aos do Q. 27				

Notas:

(*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

(**) - Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 acção de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ dispendidas	Horas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)		0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)		7:00	24:00	31:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)		71:30	131:00	202:30
Dirigente intermédio de 2º grau a)		537:00	477:30	1014:30
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)		0:00	0:00	0:00
Técnico Superior		3511:00	762:00	4273:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		526:00	84:00	610:00
Assistente operacional, operário, auxiliar		50:00	0:00	50:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático		22:00	49:00	71:00
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação Científica				0:00
Docente Ensino Universitário				0:00
Docente Ensino Superior Politécnico				0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				0:00
Médico				0:00
Enfermeiro				0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica				0:00
Técnico Superior de Saúde				0:00
Chefia Tributária				0:00
Pessoal de Administração Tributária				0:00
Pessoal Aduaneiro				0:00
Conservador e Notário				0:00
Oficial dos Registos e do Notariado				0:00
Oficial de Justiça				0:00
Forças Armadas - Oficial b)				0:00
Forças Armadas - Sargento b)				0:00
Forças Armadas - Praça b)				0:00
Polícia Judiciária				0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial				0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia				0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente				0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial				0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento				0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda				0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras				0:00
Guarda Prisional				0:00
Outro Pessoal de Segurança c)				0:00
Bombeiro				0:00
Polícia Municipal				0:00

Notas:

Considerar as horas dispendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	42.920,32 €
Despesa com acções externas	10.309,22 €
Total	53.229,54 €

Notas:

Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	1
Processos transitados para o ano seguinte	0
Processos decididos - total:	1
* Arquivados	1
* Repreensão escrita	0
* Multa	0
* Suspensão	0
* Demissão(1)	0
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador(2)	0
* Cessação da comissão de serviço	0

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas