



IAPMEI
Parcerias para o Crescimento

Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação

Relatório de Actividades de 2011

Inclui Auto Avaliação e Balanço Social

Índice

Lista de Abreviaturas e Siglas

| | | |
|-------------|--|------------|
| I. | Nota Introdutória | 8 |
| i. | Breve análise conjuntural | 8 |
| ii. | Acções estratégicas prosseguidas pelo Organismo com vista ao cumprimento da sua missão | 10 |
| II. | Auto – Avaliação | 15 |
| i. | Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR | 15 |
| i1. | Apreciação, por parte dos utilizadores, da qualidade dos serviços prestados | 28 |
| ii. | Avaliação do sistema de controlo interno | 29 |
| iii. | Análise das causas de incumprimento de acções ou projectos | 34 |
| iv. | Actividades Desenvolvidas | 35 |
| v. | Medidas de reforço do desempenho | 79 |
| vi. | Comparação do desempenho | 80 |
| vii. | Audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores | 82 |
| viii. | Afectação real e prevista de recursos | 87 |
| III. | Balanço Social | 91 |
| IV. | Avaliação final | 101 |
| i. | Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados | 101 |
| ii. | Menção proposta pelo dirigente máximo | 103 |
| iii. | Conclusões prospectivas | 104 |
| IV. | Anexo | |
| i. | QUAR 2011 | |
| i. | Balanço Social | |

Lista de Abreviaturas e Siglas

ACB - Associação Comercial de Braga

ACIC - Associação Comercial e Industrial de Coimbra

ACISB - Associação de Comércio, Indústria e Serviços de Bragança

ADENE - Agência para a Energia

AEA - Associação Empresarial de Águeda

AEP – Associação Empresarial de Portugal

AEPF - Associação Empresarial de Paços de Ferreira

AEVC - Associação Empresarial de Viana do Castelo

AG - Assembleia Geral

AGIIRE – Gabinete de Intervenção Integrada para a Reestruturação Empresarial

AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal

AIDA - Associação Industrial do Distrito de Aveiro

AIMINHO - Associação Industrial do Minho

AIP-CE – Associação Industrial Portuguesa – Confederação Empresarial

AIRV - Associação Empresarial da Região de Viseu

APCER - Associação Portuguesa de Certificação

APICER - Associação Portuguesa da Indústria da Cerâmica

APCOR - Associação Portuguesa da Indústria da Cortiça

AT - Assistência Técnica

BBP – Benchmarking e Boas Práticas

BMEP - Boletim Mensal de Economia Portuguesa

CAE - Classificação da Actividade Económica

CATIM - Centro de Apoio Tecnológico à Indústria Metalomecânica

CCA – Conselho Coordenador da Avaliação

CD – Conselho Directivo

CDE – Centro de Desenvolvimento Empresarial

CE – Comissão Europeia

CEDP - Centro de Engenharia e Desenvolvimento de Produto

CEIIA - Centro para a Excelência e Inovação na Indústria Automóvel

CEEP - Centro de Estudos para o Empreendedorismo em Portugal

CENTIMFE - Centro Tecnológico da Indústria de Moldes, Ferramentas Especiais e Plásticos

CET – Cursos de Especialização Tecnológica

CITEVE - Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal

CNB – Consultor Nacional de Benchmarking

COMPETE – Programa Operacional Factores de Competitividade do QREN

COTEC – Associação Empresarial para a Inovação (Portugal)

CRM – Customer Relationship Management

CTCOR - Centro Tecnológico da Cortiça

CTCV - Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro

CTIC - Centro Tecnológico das Indústrias do Couro

DANOTEC - Associação das Empresas de Defesa, Armamento e Novas Tecnologias

DG – Direcção-Geral

DGAE – Direcção-Geral das Actividades Económicas

DGAEP – Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

DL – Decreto-Lei

EBTP – European Business Test Pannel

EEA – European Enterprise Awards

EEC – Estratégias de Eficiência Colectiva

EEN – Enterprise Europe Network

EFINERG – Eficiência Energética em PME

ESBI – European SME Benchmark Índice

EXPONOR – Feira Internacional do Porto

FACCE – Fundo Autónomo de Apoio à Concentração e Consolidação de Empresas

FCR – Fundo de Capital de Risco

FEDER – Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

FIEAE – Fundo Imobiliário Especial de Apoio às Empresas

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

FINICIA – Programa do INOFIN para favorecer o processo de criação de empresas

FINOVA - Fundo de Apoio ao Financiamento à Inovação

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

FLAD - Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento

FRME – Fundo para a Revitalização e Modernização Empresarial

FSE – Fundo Social Europeu ou Fornecimentos e Serviços Externos

GEE – Gabinete de Estratégia e Estudos

GNIP - Grupo Nacional para a Integração de Processos e Outros Parceiros

GOP - Grandes Opções do Plano

GPEARI - Gabinete de Planeamento, estratégia, Avaliação e Relações Internacionais

I&D – Investigação & Desenvolvimento

I&DT – Investigação e Desenvolvimento Tecnológico

IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação

IBET - Instituto de Biologia Experimental e Tecnológica

IBP – Índice de Benchmarking Português

ICAT - Instituto de Ciência Aplicada e Tecnologia

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

IETS - Industrial Energy Related Technologies and Systems

IFDR - Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional

IGF - Inspeção Geral de Finanças

INE - Instituto Nacional de Estatística

INETI – Instituto Nacional de Engenharia, Tecnologia e Inovação

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

IS – Innovation Scoring

KMS – Knowledge Management System

LNEG - Laboratório Nacional de Energia e Geologia

MEE – Ministério da Economia e do Emprego

MODCOM – Sistema de Incentivos a Projectos de Modernização do Comércio

NERCAB - Associação Empresarial da Região de Castelo Branco

NERLEI - Associação Empresarial da Região de Leiria

NERPOR - Associação Empresarial da Região de Portalegre

NERSANT - Associação Empresarial da Região de Santarém

NERVIR - Associação Empresarial da Região de Vila Real

OE – Orçamento do Estado

PCTE - Pólo de Competitividade e Tecnologia para a Energia

PEC - Plano de Estabilidade e Crescimento

PEC – Procedimento Extrajudicial de Conciliação

PEPAC - Programa de Estágios Profissionais da Administração Central

PES - Performance Enhancement System

PGRCIC - Plano de Gestão de Riscos, Corrupção e Infracções Conexas

PIB – Produto Interno Bruto

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

PIRE – Processo de Insolvência e da Recuperação da Empresa

PME – Pequenas e Médias Empresas

PME Consolida – Programa para melhorar o acesso a instrumentos de apoio financiamento empresarial

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

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

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

POFC – Programa Operacional Factores de Competitividade do QREN

POPH – Programa Operacional do Potencial Humano do QREN

PRIME – Programa de Incentivos à Modernização da Economia

PROMONET - Associação Promotora de Novas Empresas e Tecnologias

QCA – Quadro Comunitário de Apoio

QI PME – Programa Quadros Inovadores para PME

QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional

QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilização

RECET - Associação dos Centros Tecnológicos de Portugal

SAFPRI – Sistema de Apoio ao Financiamento e Partilha de Risco da Inovação.

SAG - Supervisor and Advisory Board

SGPVE - Sistema de Gestão do Parque de Veículos do Estado

SI - Sistemas de Informação

SIAC – Sistema de Apoio a Acções Colectivas

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

SIGI – Sistema de Informação de Gestão de Incentivos do IAPMEI / QREN

SIME - Sistema de Incentivos à Modernização Empresarial

SIMPLEX – Programa de Simplificação Administrativa e Legislativa

SIPIE - Sistema de Incentivos a Pequenas Iniciativas Empresariais

SIRME – Sistema de Incentivos Financeiros à Modernização e Revitalização Empresarial

SME – Small and medium enterprises

UAL – Universidade Autónoma de Lisboa

UE – União Europeia

VAB - Valor Acrescentado Bruto

I. Nota Introdutória

i. Breve análise conjuntural

A facilitação do acesso ao financiamento, o reforço da competitividade das empresas portuguesas e o estímulo ao empreendedorismo e à inovação na estrutura empresarial nacional – numa lógica de apoio à evolução estruturada e sustentada do tecido empresarial –, se sempre foram factores de grande relevância, revestiram-se em 2011 de uma importância absolutamente primordial para o desenvolvimento da economia portuguesa.

Efectivamente, perante um ano que se previa e que se confirmou ser de contracção do Produto e da procura interna (1,6% e 5,7%, respectivamente), as políticas públicas dirigidas às empresas tinham necessariamente que se focalizar na minimização da contracção da procura interna e na maximização do crescimento da procura externa.

Conseguir aumentar as nossas vendas para o exterior, a par da criação de condições que travassem a inevitável queda da procura interna, em particular do investimento das empresas, seria assim da maior importância. O inevitável efeito negativo no Produto decorrente da redução da procura interna (para além dos outros factores, a necessidade de diminuição da despesa pública era incontornável) teria que ser, por um lado, suavizado e, por outro, fortemente contrabalançado pelo efeito positivo da procura externa.

Daí que, como planeado, a actividade em 2011 tenha passado em muito por estes pilares, essenciais ao cumprimento deste duplo objectivo: facilitação do acesso ao financiamento e reforço da competitividade das empresas portuguesas e estímulo ao empreendedorismo e à inovação na estrutura empresarial nacional – o que passou por induzir nas empresas dinâmicas de qualificação, inovação e produtividade que lhes permitissem responder com sucesso às novas exigências dos mercados, assim como por apoiar investimento produtivo e imaterial qualificado, orientado para a inovação e para a produtividade dos factores geradores de crescimento económico, ou pelo criar de condições de dinamização da transferência de conhecimento e tecnologia gerados no Sistema Científico e Tecnológico para as empresas.

Olhando para as Contas Nacionais de 2011 (INE) pode ver-se que o crescimento negativo do Produto (de 1,6%) resultou, efectivamente, como esperado, da contracção da procura interna – que caiu 5,7% –, o que fez com esta componente tivesse um contributo negativo de 6,2 pontos percentuais (p.p.) para a variação do PIB, sendo que, ao invés, a procura externa conseguiu dar um forte contributo positivo para a

variação do PIB, de 4,6 p.p., impedindo que ocorresse uma ainda maior contracção do Produto Interno. De salientar que, em 2010, o contributo da procura externa para a variação do PIB havia sido apenas de 0,5 p.p..

De entre as componentes da procura interna constata-se que consumo privado e investimento (Formação Bruta de Capital Fixo) tiveram contributos idênticos para a variação negativa do PIB, da ordem dos 2,6 p.p. e 2,7 p.p., respectivamente, reflexo de quebras reais de 3,9% e de 14% registadas em 2011 face ao ano anterior (ou seja, quebras superiores ao previsto em qualquer dos casos).

A dinâmica exportadora que se conseguiu atingir no ano, e que se traduziu num aumento das exportações de 7,4% – crescimento inclusivamente superior ao previsto – foi, por isso, absolutamente decisiva para o Produto Interno Português, tendo impedido que se verificasse uma ainda maior contracção do mesmo. De notar que a contribuir para isto esteve também o facto de se ter registado uma diminuição das importações (em 5,5%), sendo que o efeito conjugado destas duas componentes resultou no acima referido importante aumento do contributo da procura externa líquida para a variação do PIB.

A criação de condições para a diversificação dos mercados de exportação tem sido um objectivo essencial em matéria de políticas de incentivo à exportação, e tem tido resultados positivos, se tivermos em conta que o crescimento das vendas de produtos nacionais fora do país se fez muito por esta via. Ou seja, posto que a própria economia europeia continua com condicionalismos vários que não têm permitido uma recuperação clara da procura (destaque para Espanha, o nosso principal cliente), era da maior importância que as empresas nacionais conseguissem escoar os seus produtos de forma mais expressiva para mercados fora da UE, fosse para mercados de destino já existentes mas ainda comparativamente pouco expressivos enquanto clientes, fosse para novos mercados. E isso mesmo tem vindo a ser conseguido pelas empresas portuguesas, sendo que 2011 marca mais um ano de redução da quota da UE nas exportações portuguesas de mercadorias, de 75% para 74% – em 2007 o peso era de 77% –, reflexo de um crescimento das vendas para a UE de 5,9% e para países fora da UE de 37,9%.

De notar ainda que, apesar dos constrangimentos económicos existentes, o número de sociedades constituídas por via da “Empresa na Hora” em 2011 foi de 21 347, o que representa um aumento de perto de 15% face às constituições efectuadas por esta via no ano anterior.

O que, contudo, não foi suficiente para impedir que ocorresse uma redução do emprego no ano (2,8%), o que contribuiu para aumentar a taxa de desemprego para os 12,7% e a taxa de desemprego de longa duração para os 6,8%. Apesar disso, é de salientar o facto de, tal como já havia acontecido em 2010, em 2011 se ter conseguido aumentar a empregabilidade da população mais qualificada, já que a população empregada com habilitações académicas ao nível do ensino secundário ou pós-secundário e do ensino superior teve acréscimos de 6,7% e de 9,6%, respectivamente.

ii. Acções estratégicas prosseguidas pelo Organismo com vista ao cumprimento da sua missão

Num ambiente de crescente globalização, o papel de instituições como o IAPMEI, tem vindo a adquirir maior importância. A forma como estão organizadas e desenvolvem as suas actividades, pode constituir uma fonte de vantagens competitivas e contribuir para a melhoria do desempenho económico dos segmentos alvo. A par de outros, a qualidade destas instituições é um factor determinante para o progresso económico.

- **Missão**

O Decreto-Lei n.º 140/2007, de 27 de Abril ajustou o objecto estatutário IAPMEI, adequando as suas atribuições e ampliando o seu domínio de intervenção. O novo estatuto visa o apoio à competitividade das empresas no mercado global, baseada na eficiência e no ambiente favorável ao seu desenvolvimento. Para esse efeito, as novas responsabilidades atribuídas centram-se na promoção da inovação, qualificação dos recursos humanos, inserção de quadros nas empresas e na dinamização do empreendedorismo qualificado, concebendo e gerindo instrumentos financeiros de apoio, vocacionando os incentivos ao investimento para iniciativas que melhorem a competitividade baseada na qualidade e inovação e promovendo parcerias adequadas.

Assim, a nossa interpretação da missão a prosseguir é:

“Apoiar as empresas e empreendedores nas suas estratégias de crescimento inovador e internacional, contribuindo para a criação de condições favoráveis ao reforço das competências e capacidades de gestão e inovação, e ao acesso aos mercados financeiros”.

- **Visão**

Perante este quadro, considerámos que a visão da nova organização deverá inspirar a procura constante e crescente de níveis superiores de prestação de serviço, e reflectir a ambição colectiva que deve mover a organização:

“Ser o parceiro estratégico dos empreendedores e empresários para a inovação e crescimento”.

- **Valores**

A moldura ética que rege a actuação dos colaboradores e que faz com que o IAPMEI esteja mais habilitado a cumprir, em excelência, a sua missão, é formada essencialmente a partir dos seguintes princípios e valores:

- > Objectividade, traduzida numa actuação isenta e imparcial, em relação a todos os que com eles contactam;
- > Confidencialidade sobre os factos no âmbito das suas funções e na transmissão de informações;
- > Independência, equidistância em relação a todas as entidades e pessoas e igualdade de tratamento em todas as situações, sem prejuízo da diferenciação prevista na lei;
- > Integridade, traduzida numa actuação segundo critérios de honestidade, lealdade pessoal e interesse público;
- > Competência de modo a assegurar uma actuação dos colaboradores segundo as melhores práticas, salvaguardando as leis, regulamentos e directrizes em vigor;
- > Proporcionalidade, adequando a actuação aos objectivos da actividade;
- > Rigor técnico, eficiência na utilização dos recursos e cooperação activa entre os colaboradores e com outros organismos, entidades e público em geral.

- **Identidade corporativa**

A credibilidade e o reconhecimento público, enquanto agência de excelência no apoio às PME, são o reflexo expectável do incremento na inserção destes valores.

O IAPMEI assume, deste modo, uma posição de:

- > Agência de excelência de apoio ao crescimento qualificado das PME;

- > Pilar consolidado da Política Económica do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;
- > Complemento de valor acrescentado da intervenção das restantes agências do MEE.

- **Objectivos estratégicos**

Os beneficiários directos da intervenção do instituto são os empreendedores, empresas e entidades da envolvente, designadamente, do sistema financeiro, sistema científico e tecnológico nacional, associações empresariais, entidades participadas e organismos da Administração Pública com as quais as empresas se relacionam, incluindo autarquias. Paralelamente ao apoio directo prestado ao longo das fases do ciclo de vida das empresas, o Instituto continuará a aprofundar a actuação em parceria com os agentes da envolvente, sob o signo de “Parcerias para o Crescimento”, potenciando sinergias para o crescimento qualificado, empreendedorismo inovador e criação de empresas.

Em consonância com estes princípios, os objectivos estratégicos que orientaram as actividades do IAPMEI, em 2011, foram os seguintes:

Em face da estratégia desenhada, a actuação do IAPMEI concentrou-se, em 2011, nas áreas da inovação empresarial, investimento empresarial, empreendedorismo, financiamento empresarial e dinâmica empresarial, sendo expectável que em relação a cada uma assuma a liderança da intervenção pública, executando os programas nacionais com eficácia, eficiência e qualidade e desempenhando um papel supletivo e complementar aos restantes agentes.

Inovação empresarial

O crescimento sustentado da economia exige um nível de qualificação das empresas baseado no conhecimento, tecnologia e inovação, uma vez que só estes factores são capazes de assegurar a sua competitividade no mercado global. Com base nesta premissa, o IAPMEI assumiu então a inovação empresarial como uma área de intervenção prioritária, desenvolvendo actividades e iniciativas de estímulo às condições favoráveis à inovação individual e colectiva e dinamizando a interacção daquelas com as envolventes relevantes, em especial, com as entidades participadas tecnológicas do Instituto.

A estratégia a prosseguir neste domínio em 2011 foi, assim, a de criar 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.

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 factores geradores de crescimento económico.

Numa conjuntura económica complexa e difícil como a actual, 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 foi a de os concentrar nos projectos associados a estratégias empresariais consideradas prioritárias, assegurando rigor, equidade e selectividade na apreciação das candidaturas.

A par duma maior selectividade e concentração do apoio nos projectos com maior relevância económica, a orientação apontou 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 destes apoios por parte das empresas. Os objectivos 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.

Empreendedorismo e financiamento 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, desenvolveu relações de parceria estratégica, assumindo as funções de enquadramento e subsidiariedade, mobilizando os diversos instrumentos públicos de financiamento empresarial e as agências públicas do Ministério e incentivando os operadores do sistema financeiro e as entidades vocacionadas à promoção do empreendedorismo e da inovação.

Do lado da oferta de financiamento, actuou 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, actuou 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).

Dinâmica empresarial

O ritmo de mudança é cada vez maior e a globalização impõe às empresas novas formas de gestão e de abordagem aos mercados. A capacidade de renovar e de mobilizar competências, procurando respostas eficazes às mudanças e às exigências do mercado actual deve passar necessariamente pela dinamização de processos de aprendizagem colectivos. A gestão da empresa deve proporcionar o desenvolvimento de capacidades e competências que sejam capazes de se adaptar e de responder de forma positiva às actuais dinâmicas de mercado. Só sobrevivem as empresas com capacidade de adaptação aos novos tempos com diferenciais de oferta no mercado.

Na área da dinâmica empresarial, a estratégia foi, por isso, a de induzir nas empresas, directa ou indirectamente, dinâmicas de qualificação, inovação e produtividade que lhes permitam responder com sucesso às novas exigências dos mercados, através de assistência empresarial, serviços de informação e divulgação e de indução de dinâmicas de inovação e produtividade.

Suporte à intervenção externa

Naturalmente, para potenciar a sua actuação junto das empresas, o IAPMEI continuou 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 actuação no domínio interno concentrou-se, em 2011, em factores como o alinhamento estratégico e melhoria da avaliação do desempenho do serviço; a qualificação das capacidades e competências dos recursos humanos; a gestão do conhecimento (execução e divulgação de estudos, relatórios e informação relevantes para a actividade); 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, contenção de custos, contributo para a redução do défice público, gestão das participações sociais, inventariação correcta do património imobiliário e gestão da contratação pública).

II. Auto - Avaliação

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

Na sequência da monitorização, foi realizada uma revisão de objectivos do QUAR e do Plano de Actividades, em Novembro de 2011, que teve como consequência:

| INDICADOR/INICIATIVA | QUAR/PA? | JUSTIFICAÇÃO | Meta inicial 3Q | Meta proposta 3Q |
|--|----------|---|------------------|------------------------|
| I112. Taxa de crescimento do n.º de clientes da rede EEN PT / IAPMEI | QUAR | Devido a forte adesão, propõe-se o aumento da meta. | 8% | 11% |
| Iniciativa 21. Execução do plano de implementação de um sistema de gestão de informação associado aos projectos indutores de transferência de tecnologia (beneficiários de Vales I&DT e Inovação). | PA | Com a concentração de esforços nas outras actividades associadas à gestão de projectos Vales I&DT e Inovação e a redução de pessoal, propõe-se a redução da meta. | 90% | 75% |
| I113. Nº de boas práticas/estudos/casos de sucesso divulgados através do site | QUAR | Pelo interesse que reveste, foi reformulada a estratégia associada à divulgação de boas práticas, propõe-se o aumento da meta. | 12 | 16 |
| I153. Nº de Manuais de procedimentos das U.O. elaborados ou actualizados com o apoio do DpAI | PA | Com a redução do nº de rh no DpAI e ausência de feedback dos departamentos do Instituto, propõe-se a redução da meta. | 7 | 5 |
| I45. Aplicação de suporte à Auditoria Interna | PA | Impossibilidade da DpSIC em afectar rh ao projecto e dificuldade de contratação de apoio externo, propõe-se suspensão da iniciativa. | concluir em 2011 | Suspender a Iniciativa |
| I1411. Proporção de acções de controle externo acompanhadas | PA | Não foi solicitada ao DpAI qualquer intervenção em acção de controle. | 90% | Anular indicador |

| INDICADOR/INICIATIVA | QUAR/PA | JUSTIFICAÇÃO | Meta inicial 3Q | Meta proposta 3Q |
|--|---------|--|------------------|-------------------------|
| I112. Taxa de crescimento do n.º de clientes da rede EEN PT / IAPMEI | QUAR/PA | Devido a forte adesão, propõe-se o aumento da meta. | 8% | 11% |
| I113. Nº de boas práticas/estudos/casos de sucesso divulgados através do site | QUAR/PA | Pelo interesse que reveste, foi reformulada a estratégia associada à divulgação de boas práticas, propõe-se o aumento da meta. | 12 | 16 |
| I111. - Nº de sessões públicas de divulgação e sensibilização sobre o redimensionamento e a transmissão empresarial (iniciativa ou participação directa do IAPMEI) | QUAR/PA | Foi acelerado o processo de concretização de acções através do envolvimento da DAE e de outros parceiros, Propõe-se aumentar a meta. | 8 | 13 |
| I102. Nº de visitas individuais realizadas a PME utilizando a metodologia dos "4 passos" do Serviço de Assistência Empresarial" | QUAR/PA | A inoperacionalidade da frota de automóvel do IAPMEI impediu o cumprimento da meta, propõe-se a redução da meta. | 1100 | 1000 |
| I103. Nº de exercícios de diagnóstico de competências empresariais e respectivos relatórios, realizados com propostas de planos de melhoria de competências | QUAR/PA | A criação de um novo diagnóstico no primeiro semestre e a diminuição da adesão das empresas ao diagnóstico já existente motivou o desvio face ao objectivo, propõe-se a redução da meta. | 150 | 137 |
| Iniciativa 21. Execução do plano de implementação de um sistema de gestão de informação associado aos projectos indutores de transferência de tecnologia (beneficiários de Vales I&DT e Inovação). | PA | Com a concentração de esforços nas outras actividades associadas à gestão de projectos Vales I&DT e Inovação e a redução de pessoal, propõe-se a redução da meta. | 90% | 75% |
| I153. Nº de Manuais de procedimentos das U.O. elaborados ou actualizados com o apoio do DpAI | PA | Com a redução do nº de rh no DpAI e ausência de feedback dos departamentos do Instituto, propõe-se a redução da meta. | 7 | 5 |
| Aplicação de suporte à Auditoria Interna | PA | Impossibilidade da DpSIC em afectar rh ao projecto e dificuldade de contratação de apoio externo, propõe-se suspensão da iniciativa. | concluir em 2011 | Suspender a Iniciativa |
| I1411. Proporção de acções de controle externo acompanhadas | PA | Não foi solicitada ao DpAI qualquer intervenção em acção de controle. Propõe-se a anulação do indicador. | 90% | Anular indicador |
| I52. - Nº PME cotadas no mercado bolsista Alternext Lisbon | PA | O aprofundamento da crise financeira e económica não permite a viabilização desta iniciativa, propõe-se a anulação do indicador. | 2 | Anular indicador |
| Iniciativa 41. Implementação do sistema de benefícios fiscais para Business Angels | PA | Considera-se não haver condições de enquadramento financeiro, propõe-se a supressão da Iniciativa. | Concluir em 2011 | Supressão da Iniciativa |
| Iniciativa 42 Criação do Clube de CEO de novas Empresas Inovadoras | PA | Considera-se não haver condições de enquadramento financeiro, propõe-se a supressão da Iniciativa. | Concluir em 2011 | Supressão da Iniciativa |
| Proporção de acções executadas do plano de requalificação do site do IAPMEI, no âmbito da reorganização e revisão integral de conteúdos | PA | Considera-se não haver condições de enquadramento financeiro no quadro de restrições orçamentais actuais, propõe-se a suspensão de parte Iniciativa (aquisição de plataforma tecnológica). | 75% | 35% |

Os resultados e os desvios verificados, de acordo com o QUAR, são de seguida analisados:

Objectivo 1 – Reforçar as capacidades e competências estratégicas para a inovação**Resultado****111 %**

- **Indicador 1** – N.º PME acompanhadas na concretização de planos de melhoria de competências resultantes de exercício de diagnóstico realizados

Resultado: 81, compreende um desvio positivo de 5%.

Justificação do desvio: Realização de um maior número de workshops que o previsto, devido à solicitação dos parceiros, dado ter contemplado temas de interesse prático para a actividade das empresas com destaque para a área da internacionalização.

- **Indicador 2** – N.º PME envolvidas em acções de formação e de qualificação

Resultado: 548, compreende um desvio positivo de 29%.

Justificação do desvio: Maior adesão por parte das empresas às acções de formação e qualificação realizadas .

- **Indicador 3** – N.º técnicos de associações empresariais envolvidos num programa de desenvolvimento de competências em gestão de PME

Resultado: 15, compreende um desvio negativo de -38%.

Justificação do desvio: Anulação da 2ª edição do curso, uma vez que a sua concretização obrigava à contratação de formadores externos.

Objectivo 2 – Dinamizar a assistência empresarial e o ambiente de negócios**Resultado****104 %**

- **Indicador 4** – N.º PME envolvidas nas conferências dos Encontros para a Competitividade, nos workshops sobre temas relevantes para a competitividade internacional e em micro-missões às

regiões transfronteiriças

Resultado: 935, compreende um desvio positivo de 12%.

Justificação do desvio: *O desvio positivo está suportado no aumento da procura derivado ao interesse do projecto.*

- **Indicador 5** – N.º de visitas individuais realizadas a PME utilizando a metodologia dos "4 passos" do Serviço de Assistência Empresarial

Resultado: 1030, compreende um desvio positivo de 3%.

Justificação do desvio: *O desvio positivo está suportado no aumento da procura derivado ao interesse do projecto.*

- **Indicador 6** – N.º de exercícios de diagnóstico de competências empresariais e respectivos relatórios, realizados com propostas de planos de melhoria de competências

Resultado: 113, compreende um desvio negativo de -3%.

Justificação do desvio: *A criação de um novo diagnóstico no primeiro semestre e a diminuição da adesão das empresas ao diagnóstico já existente motivou o desvio face ao objectivo.*

Objectivo 3 – *Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia para as empresas*

Resultado
117 %

- **Indicador 7** – N.º de PME acompanhadas na realização de projectos de transferência de conhecimento e tecnologia Universidade/Empresa (Vales I&DT) e Inovação

Resultado: 460, compreende um desvio positivo de 8%.

Justificação do desvio: *O desvio positivo está suportado no aumento da procura derivado ao interesse do projecto.*

- **Indicador 8** – Proporção de candidaturas a projectos de transferência de tecnologia analisadas, no ano, dentro do prazo definido

Resultado: 117%, compreende um desvio positivo de 30%.

Objectivo 4 – Promover o empreendedorismo de elevado potencial e a criação de empresas inovadoras

Resultado
120 %

- **Indicador 9** – N.º de empresas e empreendedores com acesso facilitado ao financiamento, no âmbito dos mecanismos FINICIA

Resultado: 159, compreende um desvio positivo de 6%.

Justificação do desvio: Ligeira aceleração da avaliação e decisão sobre os processos sujeitos a análise.

- **Indicador 10** – N.º de Comunidades Intermunicipais aderentes à actividade de suporte integral ao empreendedor

Resultado: 14, compreende um desvio positivo de 40%.

Justificação do desvio: Foi possível acelerar o processo de arranque dos projectos, porque a resolução do financiamento nos PO regionais aconteceu em dois casos (Alentejo e Centro) mais cedo do que o esperado.

Objectivo 5 – Dinamizar a assistência empresarial e o ambiente de negócios

Resultado
107 %

- **Indicador 12** – Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisadas no ano dentro do prazo

Resultado: 98%, compreende um desvio positivo de 9%.

Justificação do desvio: O cumprimento do indicador foi substancialmente afectado pela análise do aviso 06/2010 do SiIDT devido à demora no processo de contratação dos avaliadores científicos decorrente dos procedimentos de adjudicação necessários conforme lei de enquadramento orçamental. No caso dos IDT AAC06/2010 e AAC12/2011 foi considerado na medição o tempo que decorreu associado ao processo de contratação dos peritos. Foi igualmente considerado neste AAC e no AAC03/2010 o atraso na disponibilização dos pareceres técnicos especializados.

Objectivo 6 – Aumentar a eficácia do controlo da despesa**Resultado****124 %**

- **Indicador 15** – Proporção de despesa controlada nos relatórios de auditoria MODCOM dos projectos geridos pelo IAPMEI

Resultado: 7%, compreende um desvio positivo de 40%.

Justificação do desvio: Através de um planeamento mais eficaz dos trabalhos, foi possível atingir e mesmo superar o objectivo de controlo de despesa do MODCOM. No último quadrimestre, verificou-se um esforço acentuado por parte da equipa em terminar os relatórios de auditoria.

- **Indicador 16** – Proporção dos encerramentos executados correctamente com confirmação/aprovação pelo CD

Resultado: 100%, compreende um desvio positivo de 5,3%.

Justificação do desvio: O cumprimento da meta atingiu-se através do correcto planeamento e do esforço da equipa.

Objectivo 7 – Dinamizar o serviço de informação e divulgação às empresas**Resultado****111%**

- **Indicador 17** – Taxa de crescimento do n.º de clientes da rede EEN PT / IAPMEI

Resultado: 12%, compreende um desvio positivo de 9%.

Justificação do desvio: *Trata-se de um aumento justificado pela forte procura e interesse das empresas na Enterprise Europe Network e nos serviços e produtos que disponibiliza de apoio à competitividade e à inovação.*

- **Indicador 18** – N.º de boas práticas/estudos/casos de sucesso divulgados através do site

Resultado: 17, compreende um desvio positivo de 6%.

Justificação do desvio: *Trata-se de um aumento não previsto, decorrente do reconhecimento pela Comissão Europeia de uma boa prática do IAPMEI, no âmbito do trabalho desenvolvido enquanto entidade nacional de contacto para os Prémios Europeus de Promoção Empresarial.*

- **Indicador 19** – N.º de sessões públicas de divulgação e sensibilização sobre o redimensionamento e transmissão empresarial (iniciativa ou participação directa do IAPMEI)

Resultado: 15, compreende um desvio positivo de 15%.

Justificação do desvio: *A meta foi reformulada no 2Q para 13 pelo que o objectivo foi superado em através de um esforço na organização e participação em sessões públicas.*

Objectivo 8 – Aumentar a satisfação dos clientes

Resultado
nd

- **Indicador 20** – Proporção de clientes inquiridos satisfeitos com o IAPMEI, com a pontuação de 3 a 6, numa escala de 1 a 6

Resultado: nd

Objectivo 9 – Qualificar as capacidades e competências**Resultado****111%**

- **Indicador 21** – Proporção de trabalhadores abrangidos por acções de formação dinamizadas pelo IAPMEI

Resultado: 71%, compreende um desvio positivo de 9%.

Justificação do desvio: Deve-se a factores suportados numa procura extraordinária pro parte dos colaboradores.

Quadro-resumo:

Uma vez que o inquérito de satisfação dos clientes não foi, ainda, realizado, pelas razões descritas no ponto **i1.** desta secção, optou-se por considerar duas situações distintas, no que respeita aos objectivos do parâmetro *Qualidade* e, consequentemente, ao *Índice de Desempenho Global* do Instituto.

Numa primeira situação, admitiu-se que o resultado obtido para o Indicador 20 - “*Proporção de clientes inquiridos satisfeitos com o IAPMEI, com a pontuação de 3 a 6, numa escala de 1 a 6*” - será idêntico à meta previamente estabelecida, ou seja, atingir-se-á um valor de 73%.

Os resultados obtidos serão, então, os apresentados nos dois quadros seguintes:

| Objectivos operacionais | | | Meta Ano 2010 | Meta Ano 2011 | Resultado | Desvios |
|--|-----------------------|--|---------------|---------------|-------------|-------------|
| EFICÁCIA | | | | | 106% | 6% |
| OB 1 | Ponderação 30% | | | | 91% | -9% |
| Reforçar as capacidades e competências estratégicas para a inovação | Ind 1 | N.º PME acompanhadas na concretização de planos de melhoria de competências resultantes de exercício de diagnóstico realizados | N/A | 77 | 81 | -95% |
| | Peso | 20% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 2 | N.º PME envolvidas em acções de formação e de qualificação | 343 | 425 | 548 | 29% |
| | Peso | 60% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 3 | N.º técnicos de associações empresariais envolvidos num programa de desenvolvimento de competências em gestão de PME | N/A | 24 | 15 | -38% |
| | Peso | 20% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |

| OB 2 | | Ponderação 25% | 104% | | | 4% |
|--|--------------------|---|-------------|-------------|-------------|------------|
| Dinamizar a assistência empresarial e o ambiente de negócios | Ind 4 | N.º PME envolvidas nas conferências dos Encontros para a Competitividade, nos workshops sobre temas relevantes para a competitividade internacional e em micro-missões às regiões | 750 | 832 | 935 | 12% |
| | Peso | 20% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 5 | N.º de visitas individuais realizadas a PME utilizando a metodologia dos "4 passos" do Serviço de Assistência Empresarial | 1060 | 1000 | 1030 | 3% |
| | Peso | 60% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 6 | N.º de exercícios de diagnóstico de competências empresariais e respectivos relatórios, realizados com propostas de planos de melhoria de competências | N/A | 117 | 113 | -3% |
| | Peso | 20% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| OB 3 | | Ponderação 25% | 117% | | | 17% |
| Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia para as empresas | Ind 7 | N.º de PME acompanhadas na realização de projectos de transferência de conhecimento e tecnologia Universidade/Empresa (Vales I&DT) e Inovação | 140 | 425 | 460 | 8% |
| | Peso | 60% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 8 | Proporção de candidaturas a projectos de transferência de tecnologia analisadas, no ano, dentro do prazo definido | N/A | 90% | 117% | 30% |
| | Peso | 40% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| OB 4 | | Ponderação 20% | 120% | | | 20% |
| Promover o empreendedorismo de elevado potencial e a criação de empresas inovadoras | Ind 9 | N.º de empresas e empreendedores com acesso facilitado ao financiamento, no âmbito dos mecanismos FINICIA | 188 | 150 | 159 | 6% |
| | Peso | 60% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 10 | N.º de Comunidades Intermunicipais aderentes à actividade de suporte integral ao empreendedor | N/A | 10 | 14 | 40% |
| | Peso | 40% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |

| EFICIÊNCIA | | | | 115% | 12% | |
|--|-----------------------|--|--------------|---------------|----------------|--------------|
| OB 5 | Ponderação 50% | | | 107% | 24% | |
| Aumentar a eficiência do processamento e do controlo dos incentivos ao investimento | Ind 12 | Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisadas no ano dentro do prazo | N/A | 90% | 98% | 9% |
| | Peso | 35% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 13 | Proporção de decisões dentro do prazo, relativamente aos pedidos de pagamento entrados no ano | 80,1% | 82,45% | 80,10% | -2,9% |
| | Peso | 35% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 14 | Proporção de processos QREN e MODCOM, entrados entre 1 de Janeiro e 15 de Dezembro, diagnosticados dentro do prazo | 95,0% | 95,0% | 93,4% | -1,7% |
| | Peso | 35% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| OB 6 | Ponderação 50% | | | 124% | 24% | |
| Aumentar a eficácia do controlo da despesa | Ind 15 | Proporção de despesa controlada nos relatórios de auditoria MODCOM dos projectos geridos pelo IAPMEI | N/A | 5,00% | 7,00% | 40,0% |
| | Peso | 55% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 16 | Proporção dos encerramentos executados correctamente com confirmação/aprovação pelo CD | 95,0% | 95,00% | 100,00% | 5,3% |
| | Peso | 45% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| QUALIDADE | | | | 107% | 5% | |
| OB 7 | Ponderação 50% | | | 111% | 11% | |
| Dinamizar o serviço de informação e divulgação às empresas | Ind 17 | Taxa de crescimento do n.º de clientes da rede EEN PT / IAPMEI | N/A | 11% | 12% | 9% |
| | Peso | 35% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 18 | Nº de boas práticas/estudos/casos de sucesso divulgados através do site | 10 | 16 | 17 | 6% |
| | Peso | 25% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| | Ind 19 | N.º de sessões públicas de divulgação e sensibilização sobre o redimensionamento e atrasmissoão empresarial (iniciativa ou participação directa do IAPMEI) | 8 | 13 | 15 | 15% |
| | Peso | 40% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| OB 8 | Ponderação 30% | | | 100% | 0% | |
| Aumentar a satisfação dos clientes | Ind 20 | Proporção de clientes inquiridos satisfeitos com o IAPMEI, com a pontuação de 3 a 6, numa escala de 1 a 6 | 71% | 73% | 73% | 0% |
| | Peso | 100% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |
| OB 9 | Ponderação 20% | | | 109% | 9% | |
| Qualificar as capacidades e competências | Ind 21 | Proporção de trabalhadores abrangidos por acções de formação dinamizadas pelo IAPMEI | 68% | 65% | 71% | 9% |
| | Peso | 100% | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | |

Índice de Desempenho Global:

| Parâmetro | Ponderação | Resultado | IDG |
|-------------------|------------|-----------|---------------|
| Eficácia | 40% | 110,58% | 110,4% |
| Eficiência | 35% | 114,09% | |
| Qualidade | 25% | 104,92% | |

Numa segunda hipótese, considerou-se que o inquérito de satisfação dos clientes não seria realizado, pelo que haveria a necessidade de reformulação do QUAR e, conseqüentemente, de distribuir a ponderação de 30% aos restantes objectivos do parâmetro *Qualidade*.

Neste caso, tal como se pode observar pela análise dos quadros seguintes, verificar-se-ia um incremento do resultado do parâmetro *Qualidade*, de 104,92% para 107,05% e, conseqüentemente, o *Índice de Desempenho Global* do Instituto, que passaria a ser de 110,9%.

Índice de Desempenho Global:

| Parâmetro | Ponderação | Resultado | IDG |
|-------------------|------------|-----------|---------------|
| Eficácia | 40% | 110,58% | 110,9% |
| Eficiência | 35% | 114,09% | |
| Qualidade | 25% | 107,05% | |

| Objectivos Operacionais | Indicadores | | Meta | Resultado | Grau de Realização |
|--|-------------|---|---------|-----------|--------------------|
| Qualidade | | | 107,05% | | |
| Objectivo 7 (Peso 71%) | | | 106% | | |
| Dinamizar o serviço de informação e divulgação às empresas | Ind. 17 | Taxa de crescimento do n.º de clientes da rede EEN PT / IAPMEI | 11% | 12% | 108% |
| | 50% | | | | |
| | Ind. 18 | N.º de boas práticas/estudos/casos de sucesso divulgados através do site | 16 | 17% | 106% |
| | 20% | | | | |
| | Ind. 19 | N.º de sessões públicas de divulgação e sensibilização sobre o redimensionamento e atranmissão empresarial (iniciativa ou participação directa do IAPMEI) | 13 | 15 | 115% |
| | 20% | | | | |
| Objectivo 9 (Peso 29%) | | | 109% | | |
| Qualificar as capacidades e competências | Ind. 21 | Proporção de trabalhadores abrangidos por acções de formação dinamizadas pelo IAPMEI | 65% | 71% | 108% |
| | 100% | | | | |

i1. Apreciação, por parte dos utilizadores, da qualidade dos serviços prestados

Tal como aconteceu em anos anteriores, o IAPMEI optou pela contratação externa dos serviços inerentes à edição de 2011 do Inquérito à Satisfação do Cliente IAPMEI.

A opção pela contratação do serviço em causa, em detrimento da realização exclusivamente interna, tem subjacentes duas importantes vantagens:

- torna o processo mais eficaz e aumenta a qualidade dos resultados, nomeadamente por viabilizar amostras representativas e por aumentar a celeridade do processo, pelo facto de se utilizar um *contact center* dotado das competências específicas e dos meios adequados para a realização dos inquéritos telefónicos;
- confere ao projecto maior credibilidade, nomeadamente a credibilidade adicional, tanto a nível interno como externo, que traz o facto de ser uma entidade independente a conduzir esta avaliação. Esta questão é particularmente premente se tivermos em conta que alguns dos resultados deste trabalho se traduzem em indicadores fundamentais, quer do QUAR quer do SIADAP – parte fundamental da avaliação do Instituto e dos seus colaboradores, portanto –, que devem ser alvo de avaliação externa (indicadores de satisfação de clientes).

Sendo o processo interno despoletado internamente 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 proposta 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 aos 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 ano seguinte). Nesse sentido, todos os anos o procedimento de aquisição de serviços só é realizado no início do ano seguinte ao da avaliação, o que também ocorreu nesta edição.

Acresce a isto que a definição do Orçamento para 2012 ocorreu apenas em Fevereiro, o que impossibilitou a preparação do procedimento de aquisição antes disso.

Por outro lado, a Portaria nº 9/2012, de 10 de Janeiro, à semelhança do que já havia acontecido com legislação análoga de 2011, obriga o IAPMEI a obter autorização prévia para a aquisição de serviços com valor superior a 5.000€, que é o caso da aquisição de serviços para a elaboração a avaliação de satisfação de clientes/utilizadores, efectuando pedido de parecer aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública.

Nesse sentido, já foi posto em andamento o procedimento de aquisição, tendo o mesmo sido aprovado

em reunião de Conselho Directivo de 22 de Março último. Para instruímos por completo o dito pedido de parecer encontra-se apenas em falta a Declaração de Cabimentação Orçamental, a ser emitida pela Direcção-Geral do Orçamento, a qual já foi por nós pedida àquela entidade.

O procedimento aprovado internamente no ano passado é em tudo idêntico ao deste ano, e mereceu despacho favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, motivo pelo qual estamos convictos de que a decisão será a mesma este ano. De notar, contudo, que a comunicação da aprovação apenas foi feita ao IAPMEI nos últimos dias de 2011, o que acabou por inviabilizar a realização da edição de 2011 do inquérito.

ii. Avaliação do sistema de controlo interno

| Questões | Aplicado | | | Fundamentação |
|--|----------|---|--------|---|
| | S | N | N A | |
| 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, Gestão de recursos) |
| 1.2 É efectuada internamente uma verificação efectiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão? | S | | | É efectuada uma verificação do enquadramento legal e regulamentar da actividade do Instituto |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?</p> | S | | <p>Um primeiro passo foi a inscrição do IAPMEI como associado do Instituto Português de Auditoria Interna (IPAI), organismo que representa em Portugal o IIA- <i>Institute of Internal Auditors</i>.</p> <p>Assim, mantém-se a intenção do Departamento, na certificação do seu responsável como CIA- <i>Certified Internal Auditor</i> pelo IIA e, a participação da equipa em acções de formação no âmbito da Auditoria Interna.</p> |
| <p>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)?</p> | S | | <p>Estão definidos os valores que regem a actividade do Instituto, no Código de Ética e Conduta, elaborado em 2010.</p> |
| <p>1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?</p> | S | | <p>É elaborado um plano anual de formação, com base nas necessidades detectadas na avaliação de desempenho e no diagnóstico das necessidades no início do ano.</p> |
| <p>1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direcção e os dirigentes das unidades orgânicas?</p> | S | | <p>-----</p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|----------------------------|
| 1.7 O serviço foi objecto de acções de auditoria e controlo externo? | S | | | Inspeção-Geral de Finanças |
|--|---|--|--|----------------------------|

2 – Estrutura organizacional

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente? | S | | | ----- |
| 2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3? | S | | | 100% dos trabalhadores foram sujeitos a avaliação de desempenho |
| 2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma acção de formação? | S | | | 71% dos trabalhadores do Instituto frequentaram acções de formação Profissional, durante o ano de 2011 |

3 – Actividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço

| | | | | |
|---|---|--|--------|---|
| 3.1 Existem manuais de procedimentos internos? | S | | | Existem manuais ou normas para os procedimentos mais relevantes (ex. incentivos financeiros, controlo e fiscalização, assistência empresarial, planeamento, gestão de recursos, etc.) |
| 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? | | | N A | É elaborado anualmente um plano de investimentos |
| 3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores? | S | | | Sempre que há sobrecarga de trabalho ou necessidades de competências específicas |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | adicionais, os trabalhadores podem rodar de funções, reforçando as unidades ou integrando uma <i>Task Force</i> . Estas situações são formalizadas através de Ordem de Serviço. |
| <p>3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?</p> | S | | As responsabilidades funcionais das unidades orgânicas estão definidas em Ordem de Serviço. Enquadrados naquelas responsabilidades funcionais, anualmente são definidos, monitorizados e avaliados os objectivos, metas e indicadores, relativamente a todos os colaboradores. |
| <p>3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?</p> | 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 infracções conexas? | S | | Criado em Dezembro de 2009 |
| 3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas é executado e monitorizado? | S | | Foi executado e é monitorizado anualmente. |
| 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 | | Encontra-se em curso um projecto de desmaterialização de processos e arquivo digital.. Em algumas áreas já existem aplicações em funcionamento. |
| 4.2 As diferentes aplicações estão integradas, permitindo o cruzamento de informação? | S | | Existe integração aplicacional entre os sistemas mais relevantes na actividade 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 constituem um dos mecanismos que permitem aferir a fiabilidade dos sistemas e detectar oportunidades de melhoria. . |
| 4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão? | S | | Os <i>outputs</i> são desenvolvidos de acordo com as necessidades dos serviços e objecto de |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | | | revisão sempre que a necessidade é identificada. |
| 4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou activos do serviço? | S | | O Acesso ao DataCenter 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 <i>backups</i> . |
| 4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida? | S | | É efectuada auditoria anual sobre os sistemas de segurança. |

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

iii. Análise das causas de incumprimento de acções ou projectos

Das actividades previstas no plano de atividade da Assistência empresarial para 2011, verifica-se que a referente à formação destinada a técnicos de associações empresariais não cumpriu integralmente o planeado, dado se ter verificado a anulação da 2^o edição do curso uma vez que a sua concretização obrigava à contratação de formadores externos.

Remodelação/Requalificação do Espaço Edificado do Palacete e da sua Envolvente, ambos no Campus do Lumiar, não puderam ser concretizados em 2011, por força do congelamento daquela fonte de financiamento, por despacho ministerial de 28 de abril, bem como o da Instalação de Painéis Fotovoltaicos nas Coberturas dos Edifícios A, B, C, D e E, por não se ter efectivado a venda das instalações do IAPMEI em Setúbal à empresa ESTAMO, cuja componente de receita do IAPMEI, suportaria este investimento.

A causa fundamental para o incumprimento de actividades e acções planeadas da área financeira, foi, o congelamento, por razões de política macro-económica, da componente de Investimentos do Plano (PIDDAC), no final de Abril de 2011.

A entrada em vigor da portaria nº371-A/2010, que regulamenta os termos e tramitações do parecer prévio vinculativo dos membros do Governo, sobre contratos de aquisição de serviços de consultadoria técnica, teve impactos negativos em toda a actividade do IAPMEI restringido a aquisição de prestação de serviços e consequentemente na implementação de diversas iniciativas.

Não foi possível executar operações no âmbito do Projeto ICTPME (Compete) por dificuldade na aprovação de realização de despesa em tempo útil.

Na área da inovação financeira registaram-se algumas dificuldades decorrentes da ausência ou insuficiência de alguns instrumentos, da saída de alguns técnicos sénior e a manutenção de constrangimentos n possibilidade de mobilização e recursos financeiros para a concretização de ações de comunicação e assistência,

No domínio dos instrumentos financeiros assistiu-se ao atraso na implementação dos Fundos de Capital de Risco (no âmbito do SAFPRI) e dos Fundos de Buiness Angels com reflexo evidente na possibilidade de concretizar operações em particular na fase de early stage.

Não foi possível dotar o FRME de fundos para permitir o apoio à concretização de operações no âmbito do SIRME

iv. Actividades Desenvolvidas

iv. 1. Assistência Empresarial:

A assistência empresarial baseia a sua atividade nos princípios da proximidade e da atuação em parceria, de acordo com os quais todas as iniciativas que são postas em prática devem sê-lo no nível mais próximo das empresas e em parceria com estas ou com as entidades da envolvente empresarial.

Em termos conceptuais, a assistência empresarial é um serviço, através do qual o IAPMEI deve entregar sempre algum tipo de valor às empresas que são envolvidas nas suas atividades.

Em termos de organização funcional, a assistência empresarial é estruturada em três níveis de intervenção:

- (i) facilitação e a simplificação;
- (ii) capacitação e a promoção de competências;
- (iii) coprodução de soluções.

A materialização da intervenção no ano de 2011 passou pela realização das seguintes atividades:

No primeiro nível de intervenção, a assistência empresarial atua através do contacto individual com as empresas, no papel de agente facilitador, fornecendo informação técnica personalizada e simplificada sobre os apoios públicos existentes e desenvolvendo uma facilitação institucional no contacto entre as empresas e o IAPMEI, bem como outras estruturas públicas. Para levar a cabo estes objetivos, foi criado o Serviço de Assistência Empresarial e está em curso a operacionalização das Páginas Amarelas do Conhecimento.

No segundo nível de intervenção, a assistência empresarial tem como objetivo promover a capacitação das empresas através do desenvolvimento das suas competências organizacionais. Para além da gestão de um programa de formação-ação, a assistência empresarial presta apoio na utilização de instrumentos de diagnóstico estratégico. Para alcançar estes objetivos, a assistência empresarial atua através do Programa de Formação-Ação, dos Laboratórios de Criatividade e da ferramenta de Análise de Competências em PME.

No terceiro nível de intervenção, a assistência empresarial visa apoiar as empresas nas suas estratégias de financiamento, através da orientação e facilitação do contacto destas com algumas estruturas participadas do IAPMEI e as redes de investidores, bem como efetuar a intermediação com os centros de conhecimento, que permita às empresas estabelecer parcerias e obter as competências e o conhecimento que precisam para alcançar os seus objetivos estratégicos. Os Encontros para a Competitividade constituem um dos principais instrumentos para, de forma colaborativa com outras entidades da envolvente empresarial, encontrar medidas adequadas. Os Planos de Ação com Entidades da Envolvente Empresarial são uma experiência de co-produção de soluções.

Para além destas atividades, a assistência empresarial desenvolve ainda, de uma forma regular, as seguintes: o Observatório de Living Labs, os Business Radar e a Informação Empresarial.

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais actividades desenvolvidas e resultados alcançados ao nível da Assistência Empresarial, no ano de 2011:

| Objectivos | Indicadores | | Metas | Resultados | Desvios |
|---|-------------|---|-------|------------|---------|
| 1- Reforçar as capacidades e competências estratégicas para a inovação (QUAR) | Indicador 1 | Nº de PME acompanhadas na concretização de planos de melhoria de competências resultantes de exercícios de diagnóstico realizados | 75 | 81 | 8,0% |
| | Indicador 2 | Nº de PME envolvidas em acções de formação e de qualificação | 425 | 548 | 28,9% |

| | | | | | |
|--|-------------|--|---------------|-------|--------|
| | Indicador 3 | Nº de técnicos de associações empresariais envolvidos num programa de desenvolvimento de competências em gestão de PME | 24 | 15 | -37,5% |
| 2- Dinamizar a assistência empresarial e o ambiente de negócios (QUAR) | Indicador 4 | Nº de PME envolvidas nas conferências dos "Encontros para a Competitividade", nos workshops sobre temas relevantes para a competitividade internacional e em micro-missões às regiões transfronteiriças | 832 | 935 | 12,4% |
| | Indicador 5 | Nº de visitas individuais realizadas a PME utilizando a metodologia dos "4 passos" do Serviço de Assistência Empresarial" | 1000 | 1.030 | 3,0% |
| | Indicador 6 | Nº de exercícios de diagnóstico de competências empresariais e respectivos relatórios, realizados com propostas de planos de melhoria de competências | 117 | 113 | -3,5% |
| 3- Melhorar o alinhamento estratégico, a fiabilidade e a avaliação do desempenho | Indicador 7 | Proporção das acções do ciclo anual de gestão executadas correctamente dentro do prazo (Nº acções ciclo anual de gestão executadas correctamente dentro do prazo / Nº total de acções ciclo anual de gestão executadas) x 100 | [71,4%;85,7%] | 100 | 26,6% |
| 4- Aprofundar o conhecimento relevante para a actividade | Indicador 8 | Nº de relatórios produzidos, sobre a dinâmica dos Living Labs em Portugal | 2 | 3 | 50,0% |

Da análise do quadro, verifica-se que apenas um indicador apresentara desvios passíveis de justificação e que são:

Indicador 3 - Anulação da 2ª edição do curso, uma vez que a sua concretização obrigava à contratação de formadores externos.

Indicador 6 - A criação de um novo diagnóstico no primeiro semestre e a diminuição da adesão das empresas

ao diagnóstico já existente motivou o desvio face ao objectivo.

Todos os outros indicadores cumprem os valores das metas planeadas.

iv.2. Promoção da Inovação e da Eficiência Colectiva

Em 2011 a deu-se continuidade à promoção de dinâmicas de inovação empresarial, sobretudo ao nível das PME, através da valorização económica do conhecimento gerado pelo SCT, da indução de projectos de transferência de tecnologia e da dinamização de estratégias empresariais focadas na inovação e nos instrumentos de política pública associados. Assim, a actividade centrou-se em dois domínios estratégicos, sendo em ambos determinante quer o alinhamento com as políticas públicas nacionais e comunitárias em matéria de inovação, competitividade e PME's, quer a concretização no terreno dessas mesmas políticas. São eles:

Dinamizar estratégias empresariais focadas na inovação e promover a adopção de boas práticas indutoras de competitividade - inclui actividades como: i) divulgação de informação técnica especializada para as PME, sobretudo no âmbito da legislação comunitária e de informação indutora de mais inovação e internacionalização das empresas, nomeadamente, no que se refere a oportunidades de cooperação; ii) prestação de serviços e desenvolvimento de iniciativas da Comissão Europeia dinamizadoras da competitividade e espírito empresarial, em alinhamento com a política comunitária orientada para as PME; ii) criação e divulgação, no plano nacional, de ferramentas estratégicas de gestão ou de outras iniciativas que induzam a inovação nas PME;

Promover a valorização económica do conhecimento gerado pelo SCT e de projectos indutores de transferência de tecnologia - inclui actividades como: i) gestão, avaliação e acompanhamento dos projectos candidatos às medidas Vale I&DT e Vale Inovação; ii) acompanhamento da actividade das entidades tecnológicas participadas pelo IAPMEI; iii) participação em projectos de parceria orientados para a melhoria da capacidade de inovação nas PME.

De natureza mais transversal assume também alguma expressão a elaboração de pareceres e contributos sobre política comunitária em matéria de inovação.

Enterprise Europe Network PT(EEN PT)

A Enterprise Europe Network é uma iniciativa lançada pela Comissão Europeia no âmbito do Programa Quadro para a Competitividade e Inovação. Seguindo uma lógica de “balcão único” especialmente orientado para as PME, a EEN está presente em 50 países e tem por objectivo ajudar as empresas a inovar e a melhor competir no espaço europeu. Em Portugal, a EEN é formada por um consórcio de nove entidades, liderado pelo IAPMEI, integrando parceiros de natureza pública e privada, actuando em diferentes actividades e cobrindo todo o território nacional.

Neste domínio, assumiu-se um papel de dupla natureza: por um lado, enquanto líder do Consórcio que em Portugal desenvolve actividades de governação do mesmo e reporte à EACI – European Agency for Competitiveness and Innovation (EACI) e à Comissão Europeia, sendo também responsável por todo um conjunto de actividades associadas ao programa de trabalho e a outras actividades focadas na inovação e competitividade das PME.

Em 2011 verificou-se o encerramento do programa de trabalho da Rede para o período de Janeiro 2008 a Dezembro de 2010 (WP1) com envio à EACI dos relatórios técnico, financeiro e do “PES - Performance Enhancement System”, relativos ao Consórcio, dando-se início ao programa de trabalho para 2011-20112 (WP2). Continuaram as iniciativas de divulgação, consolidação de mecanismos de governação, melhoria de conteúdos do portal, maior cooperação com o SME Envoy nacional e com stakeholders, com destaque para a intensificação da cooperação com o Membro Associada AIP-Confederação Industrial e com clusters e pólos de competitividade, bem como a uma crescente divulgação de informação sectorial de interesse para as PME e dinamização de acções indutoras de mais inovação e de mais internacionalização das empresas.

No mapa seguinte identificam-se as actividades/iniciativas de maior relevo e resultados associados:

Actividades e Resultados

Coordenação do consórcio e organização e realização de reuniões periódicas de monitorização;

Participação nas reuniões do Supervisor and Advisory Board (SAG) da EEN, em representação do Consórcio e interlocutor único do Consórcio entre a EACI e a Comissão Europeia;

Coordenação e consolidação do “PES - Performance Enhancement System - 36-month Report”, e apresentação à EACI-CE;

Coordenação e consolidação do relatório final, técnico e financeiro (período 2008 – 2010) e apresentação à EACI – CE;

Arranque e desenvolvimento dos trabalhos do WP2;

Reforço da plataforma integrada de informação de suporte a todo o Consórcio (knowledge Management System - KMS), na componente de gestão de clientes (CRM) o que permitiu uma actuação mais dinâmica e personalizada com os clientes e manutenção mais adequada do portal. No final de 2011, encontravam-se registados 7405 clientes (acréscimo de 12% relativamente a 2010); a Microsoft Portugal considerou o KMS (desenvolvido expressamente para a Enterprise Europe Network em Portugal) como um case study, o que originou maior visibilidade da Network em Portugal e no estrangeiro.;

Lançamento da “Enterprise Europe Network em Portugal Newsletter;

Organização de brokerage events e/ou de missões empresariais – 4 BE ou Missões, com 64 empresas participantes e 121 encontros bilaterais de negócios, que geraram quatro partnership agreements;

Realizações de acções no âmbito do 7º PQ – 5, com participação de 71 empresas e 36 participantes da envolvente/entidades do sistema científico

Oportunidades de negócio estrangeiras publicadas no portal – 354 (acréscimo de 33% relativamente a 2010);

Oportunidades de negócio portuguesas inseridas na base de dados europeia – 43 (acréscimo de 43% face a 2010);

Casos submetidos na “SME Feedback database” – 27.

Benchmarking e Innovation Scoring

A este nível, em 2011, a actividade desenvolveu-se em dois planos.

Em primeiro lugar deu-se plena continuidade à iniciativa de reformulação de todo o modelo de gestão e

aplicação do Programa Benchmarking e Boas Práticas (BBP), de acordo com o Plano de acção definido e no contexto do qual foram produzidos estudos, relatórios e outros conteúdos. Esta iniciativa visa actualizar e valorizar esta ferramenta como instrumento indutor de inovação e de melhorias na competitividade das PME, procurando em paralelo vir a garantir a melhoria da sua aplicação junto das empresas.

Em segundo lugar foi assegurada a actividade de gestão do actual Programa de BBP e reforçada a colaboração com a COTEC no contexto do Innovation Scoring. O quadro seguinte ilustra os principais desenvolvimentos nestas áreas.

Actividades e Resultados

Reformulação do Programa BBP:

Acompanhamento do processo de consultoria técnica para revisão do questionário de Inovação do BBP e sua integração no Módulo Base como um todo;

Procedimentos e conteúdos associados à contratação pública de consultoria técnica para assegurar a reformulação do Módulo Base; preparação do caderno de encargos associado; análise e validação da proposta apresentada pela empresa de consultoria e parecer para adjudicação.

Revisão do questionário financeiro do actual BBP:

Proposta de revisão do questionário financeiro, por força da implementação do SNC, bem como do Modelo IES, através de recolha de contributos dos CNB com elaboração de relatório consolidado;

Reformulação do questionário na sequência dos contributos recebidos e colocação on-line da nova versão do questionário no Sub-Site BBP e na Plataforma IBP.

No âmbito do acesso ao ESBI – European SME Benchmark Index foi obtido parecer favorável para contratação de consultoria técnica e desenvolvido o procedimento para renovação do contrato de utilização da plataforma associada; o ESBI conta actualmente com cerca de empresas 521 empresas portuguesas.

Quanto à aplicação da Metodologia BBP junto das empresas verificou-se:

- que a utilização do sistema de informação Índice de Benchmarking Português (IBP) conta actualmente com cerca de 3449 empresas, das quais 213 aderiram em 2011, e 278 realizaram exercícios de Benchmarking de âmbito nacional no mesmo ano;
- um interesse acrescido na realização de acções de imersão (assunto a merecer continuidade em 2012);
- a continuação do apoio técnico a CNB e a ENB e resposta a outros pedidos e questões
- a actualização de Protocolos através de adendas e celebração de novos Protocolos

Quanto à utilização da ferramenta de auto diagnóstico Innovation Scoring:

- registou em 2011 a realização de 185 novos exercícios o que corresponde a uma subida de 39% relativamente a 2010. Dos exercícios realizados, 63 pertencem a PME's Lider;
- foi reforçado o trabalho colaborativo com a COTEC, no âmbito da divulgação daquela ferramenta e foi iniciada a formalização e operacionalização de um plano de acção para 2012;
- ainda em parceria com a COTEC foram desenvolvidas acções para Consultores Nacionais de Benchmarking sobre "Gestão da inovação e serviços europeus de apoio à inovação" que registaram interesse e adesão acima do previsto.

European Enterprise Awards

Sendo o IAPMEI a entidade nacional de contacto para esta iniciativa da Comissão Europeia, Portugal nesta 5ª edição dos EEA pela 4ª vez consecutiva ocupou o 2º lugar, no conjunto dos 30 países, em termos de número de candidaturas recebidas. Neste âmbito e na sequência do relatório enviado à Comissão Europeia com as actividades de promoção, dinamização e monitorização da fase nacional e resultados obtidos, a Comissão considerou o trabalho desenvolvido pelo IAPMEI como uma “boa prática” associada, recomendando-a aos vários países participantes na iniciativa.

O IAPMEI organizou a sessão de encerramento da fase nacional relativa à 5ª edição dos EEA (EEA 2011), que contou com franca adesão de representantes das entidades participantes (empresas e entidades da envolvente), Representante da Comissão Europeia, Membros do Júri Nacional e outras individualidades públicas. Esta sessão visa reconhecer publicamente o empenho das entidades participantes, anunciar e apresentar os projectos melhor classificados por categoria e anunciar os 2 projectos eleitos para representar Portugal na final europeia, que decorreu em Maio de 2011, em Budapeste.

Semana Europeia das PME

Englobando um conjunto diversificado de eventos, a edição “Semana Europeia das PME 2011”, Portugal no conjunto dos 37 países, posicionou-se em 2º lugar em termos de número de eventos realizados - 81 eventos. Para tal contribuiu todo um esforço de divulgação, promoção e captação da procura, que o IAPMEI, enquanto Coordenador Nacional na vertente “Ministry expert”, desenvolveu, através de um conjunto integrado de acções.

Sendo uma das medidas adoptadas para a aplicação do “Small Business Act”, a “Semana Europeia das PME” é enformada pelos eventos que decorrem nos Estados Membros da União Europeia e em outros países que se associam à iniciativa.

European Business Test Panel (EBTP)

Coordenação e dinamização nacional do European Business Test Panel (EBTP) até ao seu encerramento, pela Comissão Europeia, em 15 Outubro 2011, com Portugal a atingir, nesta data, 97% da

meta definida pela Comissão Europeia para Portugal para 31 de Dezembro de 2012.

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 como um apoio importante para as empresas na resolução de necessidades específicas que exigem uma actuação atempada e rigorosa, através do reforço das suas capacidades técnica, tecnológica e de inovação, quer ao nível da produção de novos produtos e serviços, quer ao nível da inovação organizacional, estratégica ou de mercados.

A gestão destes instrumentos pelo IAPMEI assume uma importância acrescida na prossecução dos objectivos e da missão do Instituto na vertente de promoção da inovação empresarial, tendo por base iniciativas que promovam uma eficaz aproximação das empresas às entidades e centros de saber.

Desde o seu lançamento a até ao primeiro semestre de 2011 foram abertos dez concursos (cinco de cada tipologia de vale) para recepção de candidaturas de empresas, no contexto dos quais foram aprovadas e contratadas cerca de 1180 candidaturas, envolvendo 29,6 milhões de euros de investimento e 22 milhões de euros de incentivo. O investimento elegível médio do conjunto de projectos aprovados é de 25 mil euros.

Relativamente à repartição das candidaturas aprovadas por tipologia de Vale, refira-se que cerca de 70% dos projectos aprovados se insere no âmbito do Vale Inovação e 30% no Vale I&DT.

Ao nível da execução dos projectos, foram analisadas as cerca de 800 formalizações de pedidos entradas durante o ano de 2011, às quais foi dada a correspondente resposta, seja ao nível de pedidos de pagamento e pedidos de certificação de despesa, recalendarizações e outras alterações processuais. Durante o presente ano foram efectuados pagamentos na ordem dos 7,1 milhões de euros.

Tendo sido definidas no final do primeiro semestre de 2010, pelas Autoridades de Gestão do QREN, as regras associadas ao encerramento dos projectos enquadrados neste instrumento, foi durante o ano de 2011 que se iniciou o esforço de recuperação da análise dos processos de encerramento de projectos entretanto formalizados. Assim, foram encerrados ao longo do ano cerca de 100 projectos que apresentaram um grau de execução financeira médio face ao contratado de 100%.

Todo este processo envolveu o desenvolvimento e a consolidação das estruturas internas de funcionamento (organizacionais, técnicas e humanas) adequadas à gestão e acompanhamento dos projectos, desde a análise ao encerramento, incluindo, nomeadamente, a participação no processo de validação e teste de formulários e ferramentas de apoio à gestão dos processos, sistemas de informação

e guias de apoio ao promotor e beneficiário.

No final do ano de 2011 foi lançado um novo concurso Vale Inovação, que integrou os dois instrumentos Vale Inovação e Vale I&DT, que vão abranger já a nova lista de entidades pré-qualificadas pelo QREN, também durante este ano. Os seus efeitos, contudo, só se irão sentir no próximo ano.

Participadas Tecnológicas do IAPMEI

Participação nas AG das entidades participadas ou nas reuniões de Direcção, nas quais os elementos da DPI são parte dos Órgãos Sociais ou membros do Conselho de Administração, respectivamente, de acordo com a lista de entidades e nº de reuniões:

| Participadas | Nº de reuniões |
|--|----------------|
| CITEVE | 9 |
| CTIC | 12 |
| APCER | 16 |
| PROMONET | 3 |
| IBET | 2 |
| CENTIMFE | 2 |
| CEIIA | 1 |
| ICAT | 2 |
| CTCOR | 1 |
| Conselho Consultivo Cluster Madeira e Mobiliário | 1 |

Projecto EFINERG – Eficiência Energética em PME

Trata-se de um projecto SIAC/COMPETE em co-promoção AEP/IAPMEI no âmbito do qual o IAPMEI estabeleceu parcerias com seis entidades, a saber: LNEG, ADENE, CATIM, CTCV, CITEVE, RECET e que conta ainda com a participação do PCTE (Pólo de Competitividade e Tecnologia para a Energia). O projecto, a realizar entre 2010 e 2012, visa alavancar o potencial de melhorias ao nível da eficiência

energética em PME com consumos entre 250 e 500 TEP, dos 5 sectores industriais: Cerâmica e Vidro, Metalomecânica, Têxtil e Vestuário, Madeira, Mobiliário e Cortiça e do sector Agro-alimentar. A abordagem aos sectores terá por base a realização de inquéritos, e a elaboração dos respectivos diagnósticos, em 125 empresas.

Pretende-se também avaliar em que medida as oportunidades de melhoria identificadas numa base sectorial têm correspondência com a oferta de instrumentos de apoio ao nível das políticas públicas, nomeadamente QREN. Como deliverables do projecto apontam-se para além dos estudos e relatórios sectoriais, a edição de um plano estratégico para a eficiência energética.

O nível de execução do plano de trabalhos associado está patente no Mapa seguinte.

| Eixos do Programa | Resultados globais |
|---|--|
| Divulgação e disseminação do projecto | Realizada a Conferência de lançamento em 26 de Abril 2010 Realizados 5 seminários de divulgação sectorial Colaboração na construção do Portal da Eficiência Energética Colaboração na Construção e dinamização do Fórum EFINERG |
| Caracterização e visão prospectiva da eficiência energética nas PME | Definidas as metodologias e estruturas dos relatórios e estudos |
| Estudos da eficiência energética nos sectores | Elaborados dois estudos de caracterização sectorial Elaboração do Inquérito para realização dos diagnósticos Elaboração da estrutura do diagnóstico |
| Definição e proposta de uma estratégia de implementação | Aplicação do inquérito em 60 empresas industriais |
| Gestão do projecto | Concluídos 50 relatórios de diagnóstico de eficiência energética empresarial Não aplicável nesta fase Realização de 15 reuniões da parceria Concretização dos processos de contratação pública com as 6 |

entidades parceiras do IAPMEI e celebração de 6 contratos

Elaboração dos Relatórios de progresso para o COMPETE

Relativamente às actividades não previstas, foram desenvolvidas:

- Participação no processo de avaliação de candidaturas ao SIAC, em áreas da competência do IAPMEI.
- Participação no processo de apreciação da viabilidade da constituição de um Contrato- Programa com o CPD - Centro Português de Design.
- Participação no processo de apreciação dos aspectos financeiros da entidade participada PROMONET.

O quadro seguinte apresenta uma síntese das principais actividades desenvolvidas e resultados alcançados ao nível da Promoção da inovação e da eficiência colectiva:

| Objectivos Operacionais | Indicadores | Meta | Resultado | Grau de Realização |
|---|--|------|-----------|--------------------|
| Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia para as empresas | Nº de PME acompanhadas na realização de projectos de transferência de conhecimento e tecnologia Universidade/Empresa (Vales I&DT e Inovação) | 425 | 460 | 108,24% |
| | Proporção candidaturas a projectos de transferência de tecnologia analisadas, no ano, dentro do prazo definido | 90% | 117% | 130% |
| Aumentar a eficácia na indução de dinâmicas de inovação e melhoria da produtividade | Nº de PME envolvidas em acções de promoção piloto, de disseminação de boas práticas, de reconhecimento de mérito e de transferência de conhecimento, indutoras de inovação e competitividade | 300 | 366 | 122% |

| | | | | |
|---|---|-----|-------|--------|
| Melhorar o alinhamento estratégico, a fiabilidade e a avaliação do desempenho | Proporção das acções do ciclo anual de gestão executadas correctamente dentro do prazo | 79% | 71,4% | 90,9% |
| Dinamizar a implementação de um modelo de benchmarking | Proporção de execução do plano de implementação de um novo modelo de benchmarking e boas práticas para a inovação | 80% | 85% | 106,8% |
| Garantir a realização do projecto EFINERG | Proporção de execução do plano do projecto EFINERG | 85% | 89% | 104,8% |
| Dinamizar o serviço de informação e divulgação às empresas | Taxa de crescimento da rede EEN PT/IAPMEI | 11% | 12% | 110% |
| | Nº de boas práticas /estudos/casos de sucesso divulgados através do site | 16 | 17 | 106,2% |

Relativamente ao indicador “Proporção candidaturas a projectos de transferência de tecnologia analisadas, no ano, dentro do prazo definido”, face ao elevado volume de candidaturas no âmbito do 1.º concurso, o prazo de análise das candidaturas foi alargado, tendo duplicado o inicialmente estabelecido, pelo que se considerou a duplicação da capacidade instalada. Assim, $[(620/620)/(560/620)] = 117\%$. Não se verificou novo concurso em 2011 pelo que o resultado do ano foi atingido no 1º semestre.

Houve um desvio positivo no indicador “Proporção de execução do plano de implementação de um novo modelo de benchmarking e boas práticas para a inovação” que se deve a resolução favorável do processo de contratação para a reformulação do módulo base deu um impulso considerável à iniciativa.

iv.3. Financiamento Empresarial orientado para a dinamização do empreendedorismo em segmentos prioritários

A actividade económica em Portugal em 2011 continuou a estar muito condicionada pelos efeitos da crise económica e financeira internacional, tendo-se acentuado os constrangimentos de acesso a financiamento pelas empresas portuguesas em particular pelas PME, pela redução da oferta de crédito por parte do sector bancário.

As medidas levadas a cabo, que visam facilitar o acesso a financiamento pelas PME, inserem-se numa filosofia consonante com o Programa INOFIN, o qual assenta na criação de soluções de financiamento (Crédito e Capital) envolvendo a partilha pública de risco, são disponibilizadas através de operadores de mercado (bancos, operadores de capital de risco e outras entidades financeiras).

As atividades desenvolvidas, estão ligadas, no essencial, à concretização de ações, no âmbito dos programas Finicia, Fincesce e Fintrans, da área da Revitalização Empresarial e na vertente da Responsabilidade Social das organizações.

Os constrangimentos financeiros resultantes das medidas adotadas em sede de controlo orçamental, limitaram a capacidade de concretização de algumas acções em particular na vertente comunicação, e no lançamento de novas iniciativas.

Com a preocupação das políticas públicas centrada na criação de condições para facilitação do acesso das PME a soluções de financiamento, o IAPMEI esteve, do lado da oferta, envolvida na operacionalização de medidas de financiamento, no acompanhamento da gestão de Participadas Financeiras do IAPMEI, de Fundos de capital de Risco e da atividade de organizações nacionais e internacionais relevantes (AECM, EVCA, EBAN).

Concepção e acompanhamento de instrumentos financeiros

- Promoveram-se contactos como FEI para estudar a criação de uma linha de micro crédito, através da utilização da European Progress Microfinance Facility (EPMF), últimas reuniões em 24 de Novembro e 15 de Dezembro com o Montepio.
- Foi recolhida informação dos bancos parceiros com vista à actualização do estudo estatístico (pela Lisgarante) que fundamenta a grelha de equivalência de ratings.
- Foram actualizados os protocolos FINICIA, em articulação com o Sistema Nacional de Garantia Mútua (SNGM).
- Foram mantidos contactos com o Sistema Nacional de Garantia Mútua no sentido de desenhar um produto de financiamento “Mezzanine” vocacionado para apoiar o crescimento/transmissão de empresas, última reunião em 7 de Julho na Garval.
- Foi acompanhada a criação e arranque dos Fundos de Capital constituídos no âmbito dos concursos do QREN.
- Juntamente com a Euronext (Ernst & Young e Pedro Raposo & Associados) organizou-se e

promoveu-se a sexta edição do “Retiro IPO”, 27 e 28 de Outubro na Pousada de Viseu. Um evento dirigido a um restrito número de empresas e que se destina a informar sobre os prós e contras de uma cotação em bolsa. Foram convidadas várias PME Líder e o evento aborda quer o mercado Euronext quer o mercado Alternext. Sobre o Alternext fizeram-se ao longo do ano algumas reuniões (Quidgest, Tekever, CGC Genetics, Edol) com empresas interessadas no mercado de capitais, tendo a última ocorrido em 14 de Dezembro na Euronext, onde ocorreu uma apresentação da empresa Inosat para investidores.

- Mantém-se o acompanhamento mais ativo com a participação em Assembleias Gerais, Comitês de Investimento e Conselhos de Administração, de participadas financeiras, em particular, de sociedades de garantia mútua e de sociedades de capital de risco.
- Marcou-se presença no principal fórum anual da EVCA – Associação Europeia de Capital de Risco em 9 e 10 de Setembro em Génève.
- No domínio da assistência às empresas, foi assegurada de forma intensiva resposta às solicitações colocadas por largas centenas de empresas e empreendedores, quer diretamente quer em resposta a solicitações de canais institucionais, em particular do Ministério da Economia e do Emprego.
- Foi assegurada participação em seminários e sessões de informação e divulgação sobre soluções de financiamento

FINICIA - Empreendedorismo

A actividade repartiu-se pelas seguintes áreas:

a) No plano conceptual

Desenho de um puzzle complexo (estabilizado, mas com peças a que ainda faltam mecanismos de apoio) para resposta integral na área da educação para o empreendedorismo, do suporte integral ao empreendedor em áreas alargadas do território e do empreendedorismo de maior potencial.

b) No financiamento:

Procura ativa de soluções de financiamento para parceiros e para empreendedores.

c) Na construção da rede de agentes:

Agregação de parcerias, apoio à criação de redes locais de suporte ao empreendedor, e início de capacitação das redes (ainda não concluído). Afetação de plataforma informática para gestão e comunicação das redes locais.

d) Na divulgação e assistência técnica:

Apoio direto a empreendedores, através da participação em projetos implementados no terreno por parceiros e em sessões informativas e com carácter formativo.

O contexto financeiro desfavorável, o surgimento de soluções financiamento concorrentes com as desenhadas no âmbito do Finicia, e o atraso na operacionalização dos Fundos de capital de risco específicos, no âmbito do SAFPRI/Compete levou ao decréscimo do número de operações que se situaram em 137 operações de crédito e 27 de capital de risco: 5 em Fundos de Capital de Risco e 22 em fundos de Business Angels.

Em 2011, retificaram-se protocolos com a banca na definição de novas condições para as linhas de microcrédito e early stage.

Projetos financiados

| Fontes de financiamento | Nº projetos | Valor Milhões € |
|----------------------------|-------------|--------------------|
| Crédito | 137 | 4,4 |
| Fundos de Capital de risco | 5 | 7,0 |
| Fundos Business Angels | 22 | |
| TOTAL | 164 | 11,4 |

Resultados no âmbito das parcerias de base local

- No âmbito do projecto de base local, foram contratadas, as 10 candidaturas da Região Centro, e a candidatura para toda a região do Alentejo, ainda que excluindo a Lezíria do Tejo, que só veio a ser contratada em final do ano. No Norte, foram contratadas 5 candidaturas permanecendo 2 candidaturas em apreciação e outras aprovadas mas por contratar.
- Na região de Lisboa, o sistema está a ser montado em Almada com recursos do município. E em Lisboa foi encontrada uma solução atraente mas parcelar, financiada a 100% pela Santa Casa da Misericórdia, em que mantemos participação activa. Continuamos a participar, em função dos pedidos, nos municípios de Cascais e Amadora e estamos a iniciar processo idêntico ao de Almada em Loures.

Empreendedorismo de Base Local (comunidades intermunicipais)

| CIM Convergência | Situação da Rede | Capacitação de parceiros | Apoio a Empreendedores | Observações |
|-----------------------|------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|
| Alto Minho | Criada | Sim a) | Não | |
| Baixo Mondego | Criada | Por consultor | Não | |
| Beira interior Sul | Criada | Sim a) | Não | |
| Cávado | Criada | Sim a) | Não | Projecto esmoreceu |
| Comurbeiras | Criada | Não | Não | Capacitação em Fev. |
| Dão Lafões | Criada | Sim a) | Não | Capacitação em Fev. |
| Douro | Criada | Sim b) | Não | Capacitação Fev./Mar. |
| Médio Tejo | Criada | Sim a), b) | Sim | Falta capacitação |
| Oeste | Criada | Sim a) | Sim. AIRO | |
| Pinhal Interior Norte | Criada | Por consultor | Não | |
| Pinhal Interior sul | Criada | Sim a) | Sim | Consultor e parceiros |
| Pinhal Litoral | Criada | Por consultor | Não | |

| | | | | |
|------------------|------------|--------|--------------|------------------------|
| Alentejo Central | Em criação | Sim a) | Sim. ADRAL | |
| Alentejo Litoral | Em criação | Sim a) | Sim. ADRAL | |
| Alto Alentejo | Em criação | Sim a) | Sim. ADRAL | |
| Baixo Alentejo | Em criação | Sim a) | Sim. ADRAL | |
| Lezíria do Tejo | Em criação | Não | Sim. NERSANT | |
| Tâmega e Sousa | Não | Não | Não | |
| Vale do Ave | Não | Não | Não | |
| Área Met. Porto | Não | Não | Parcialmente | Maia, Gaia, Matosinhos |
| Baixo Vouga | Não | Não | Parcialmente | Aveiro |
| Serra da Estrela | Não | Não | Não | |
| Trás-os-Montes | Não | Não | Parcialmente | Municípios e EDP |

Resultados noutras parcerias relevantes

Em 2011, capacitaram-se todos os directores de centros de emprego do IIEFP nas metodologias para a base local e, em três sessões regionais, capacitaram-se os agentes da Cruz Vermelha Portuguesa a nível nacional.

Participação activa na capacitação dos facilitadores do AUDAX, sendo isto tanto mais relevante pelo fato de o AUDAX ter sido selecionado para dar capacitação às redes de acolhimento local e aos monitores do Poliempreeende a nível nacional.

Participação como parceiro chave no grupo de trabalho da FLAD de Educação para o Empreendedorismo, que neste momento reúne já consenso e apoio em três Ministérios (ministro Adjunto e dos Assuntos Parlamentares, Ministério da Educação e Ministério da Economia e do Emprego).

Parceria com a Santa Casa da Misericórdia que, sendo atualmente só para Lisboa, poderá ser estendida a outras áreas geográficas, nomeadamente em LVT, onde permanecem constrangimentos de financiamento do projeto.

Contatos com o FEI, com o qual nos encontramos a estudar soluções para desbloquear o acesso ao

microcrédito no âmbito das soluções FINICIA, IEFP e CASES.

Abriu-se ainda hipótese de colaboração relevante com a AEP e a Fundação de Serralves, com projectos que deverão evoluir positivamente ao longo do ano de 2012. E iniciámos um processo de repositório de ferramentas de apoio ao empreendedorismo no âmbito de um projeto da AIP, com a colaboração de diversos parceiros.

Resultados na dinamização e representação

Resultado do aumento do número de parcerias, foi reforçado o contacto em reuniões de trabalho tendo sido realizadas mais de 300, muitas com grupos de presidentes de câmara (reuniões de CIM), financiadores locais, parceiros das redes locais, directores de centros de emprego, directores de escolas, formadores de empreendedorismo, facilitadores, incubadoras, associações empresariais, etc.

No que respeita a participação pública em eventos, rondou-se as 150 participações, entre sessões com a AIP e AEP, sessões em escolas superiores, aulas de mestrado e de pós-graduações, seminários, colóquios e congressos, participação em júris de concursos, etc.

Não é possível calcular o número de contactos directos efectuados pela equipa, mas assume-se que se ultrapassou largamente a dezena de milhar. De referir que muitas das actividades tiveram carácter formativo, afastando-se da mera representação institucional e elevando por isso a carga de trabalho e os tempos de preparação das participações.

Trabalhou-se também com públicos desempregados e entidades que tradicionalmente acompanham estes públicos num registo assistencialista e que procuram novas soluções no âmbito de uma intervenção mais empreendedora, quase sempre em colaborações no terreno com o IEFP.

FINCRESCE

No âmbito do FINCRESCE, destacam-se as actividades associadas à gestão do protocolo e atribuição do estatuto PME Líder, ao Relacionamento intenso com o sistema financeiro, à conceção de soluções de financiamento, à negociação de benefícios para as PME Líder e à dinamização da temática da Responsabilidade Social.

Em 2011 foram distinguidas 6776 com o Estatuto PME Líder (5.365 em 2010), das quais 1105 foram galardoadas com o estatuto PME Excelência.

A importância deste segmento de empresas é relevada por vários parceiros e instituições, sendo as

empresas solicitadas para várias iniciativas. A sua relevância fica patente nos indicadores agregados e de desempenho:

| Indicadores | 31-12-2011 |
|---------------------------------------|-------------------|
| Nº PME líder | 6.776 |
| Volume de Negócios (M€) | 28.644 |
| Resultado Líquido (m€) | 1.150 |
| Ativo Líquido(M€) | 25.020 |
| Capitais Próprios(M€) | 10.267 |
| Volume de Emprego | 230.867 |
| Rendibilidade dos Cap Próprios(média) | 11.20% |
| Autonomia Financeira (média) | 41,00% |

Nota: O Universo PME líder inclui 223 empresas do Sector do Turismo

Com objectivo de reforço de notoriedade e de demonstração para o mercado, são distinguidas anualmente as PME Excelência que é o subgrupo das PME Líder com performances excepcionais às quais conseguem aliar crescimento.

O final do ano terminou com 1.105 PME Excelência, das quais 94 são empresas do sector do Turismo.

| Indicadores | 31-12-2011 |
|---------------------------------------|-------------------|
| Nº PME líder | 1.105 |
| Volume de Negócios (M€) | 4.545 |
| Resultado Líquido (m€) | 376 |
| Ativo Líquido(M€) | 3.702 |
| Capitais Próprios(M€) | 1.906 |
| Volume de Emprego | 37.120 |
| Rendibilidade dos Cap Próprios(média) | 19.70% |

| | |
|------------------------------|--------|
| Autonomia Financeira (média) | 51,49% |
|------------------------------|--------|

No ano 2011 a distinção foi efectuada por Lista no Jornal Expresso de 17 de Dezembro. Para essas empresas foi enviado um Diploma em suporte papel e figuram também na lista que é publicitada em www.pmelider.pt.

Benefícios PME Líder

O benefício mais procurado continua a ser o referente às Linhas PME Investe. Desde Julho de 2008 até 31 de Dezembro de 2011 beneficiaram destas Linhas 3.594 PME Líder com 6,9% do total das operações mas que representam 36,2% do total dos financiamentos concedidos:

Em 2011 foi criado um novo benefício em parceria com a Católica Lisbon, que consiste numa formação desenhada e destinada exclusivamente para quadros das PME Líder e que se designa “Programa de Desenvolvimento em Gestão e Liderança para PME Líder”. Esta formação será ministrada durante o ano 2012.

Notoriedade e Comunicação com o mercado

Apesar da redução de disponibilidade dos bancos parceiros para desenvolver iniciativas conjuntas, foi possível concretizar:

- A publicação da terceira edição das Revista PME Líder como encarte do Diário Económico e que tem sido patrocinada pelo BES. A revista integrou a edição de 25 de Fevereiro, faz referência a todas as PME Líder e apresenta um conjunto de entrevistas a várias personalidades da esfera pública e privada;
- A publicação da Lista das PME Excelência que foi patrocinada pelas Sociedades de Garantia Mútua – Agrogarante, Garval, Lisgarante e Norgarante e pelos Bancos parceiros.

FINTRANS – Dimensão e Transmissão Empresarial

Foram concretizadas diversas ações de divulgação e sensibilização de empresários e investidores relativamente a processo de transmissão de sucessão empresarial, e foi possível manter um apoio ativo às empresas quer através de aconselhamento quer de divulgação de negócios e de assistência e intermediação em processos de negociação e no acesso a financiamento.

No portal Fintrans registaram-se 86 empresas que procuram soluções de transmissão (venda, aquisição, fusão ou sucessão).

| | |
|----------|----|
| Compra | 42 |
| Fusão | 7 |
| Venda | 29 |
| Sucessão | 2 |
| Outras | 6 |
| Total | 86 |

Foram concretizadas 21 sessões públicas com participação direta da equipa do Fintrans em que participaram representantes de 431 empresas.

Sessões de trabalho realizadas

| Local | Entidade Parceira / Organização | Participantes |
|---------|---------------------------------|---------------|
| Porto | AEP | 76 |
| Mira | IAPMEI | 22 |
| Aveiro | IAPMEI | 25 |
| Braga | IAPMEI | 23 |
| Coimbra | IAPMEI | 25 |
| Porto | IAPMEI | 16 |
| Guarda | IAPMEI | 22 |
| Lisboa | IAPMEI | 36 |
| Viseu | IAPMEI | 23 |

| | | |
|--------------|-------------------------------|------------|
| Porto | NBB | 78 |
| Águeda | IAPMEI | 17 |
| Oeiras | AERLIS - Barclays | 44 |
| Lisboa | IAPMEI - Oficinas Com Espanha | 7 |
| Guimarães | IAPMEI | 30 |
| Lisboa | ISCTE | 29 |
| S J Madeira | IAPMEI | 21 |
| Lisboa | ISCTE | 18 |
| Armamar | IAPMEI | 20 |
| Condeixa | IAPMEI | 21 |
| Ansião | IAPMEI | 33 |
| Oeiras | Aerlis | 47 |
| TOTAL | | 633 |

Em 2011, foram mantidos contatos com 105 empresas, 19 das quais com processos transitados do ano anterior.

Foram concretizadas as seguintes atividades:

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-------------------|--------------------|------------|--------------------|-----------|-------------------------------|------------|------------|--------|----------------------|-----------------------------------|
| Encontro pós Sessão | Reunião no IAPMEI | Reunião na empresa | Aconselham | Carregamento Dados | Avaliação | Apresentação de oportunidades | Divulgação | Negociação | Acordo | Envio para Financiam | Empresas com Operações realizadas |
| 41 | 62 | 31 | 58 | 37 | 20 | 32 | 17 | 28 | 8 | 9 | 4 |

Existem dificuldades, associadas às características das operações, que impedem um maior nível de concretização, mas também o difícil contexto económico e a dificuldade de acesso a soluções de financiamento adequadas constituem fatores condicionantes.

Ao longo de 2011, tem havido uma colaboração e participação efetiva na conceção do Programa Revitalizar, em particular nas vertentes da transmissão e da reestruturação empresarial.

Revitalização empresarial

A área da Revitalização Empresarial do IAPMEI, operacionalizada através do DpAR – Departamento de Apoio à Revitalização Empresarial continuou a assegurar a função de *front-office* do Instituto para as empresas em dificuldade.

A sua actividade foi fortemente influenciada por um ambiente externo fortemente desfavorável que condicionou de forma muito negativa a evolução de um número muito significativo de empresas. O DpAR foi objecto de um número de contactos muito mais elevado que nos anos anteriores, no sentido de colaborar na identificação e na busca de soluções que permitissem ultrapassar, ou pelo menos mitigar, as enormes dificuldades com que a generalidade das empresas se debatia.

Nestas circunstâncias, incrementou-se a resposta às necessidades crescentes das empresas em que se destacam:

- Identificação e mobilização de instrumentos financeiros que pudessem, ainda que parcialmente, ajudar a cobrir as necessidades de financiamento a que o mercado não respondia;
- Disponibilidade de uma entidade institucional, que os apoiasse no processo negocial com alguns dos seus principais stakeholders (principalmente financiadores);
- Aconselhamento técnico no desenho de soluções de desenvolvimento de processos negociais;
- Apoio na identificação de potenciais investidores.

Assegurou-se o desenvolvimento das tarefas associadas à gestão dos diversos instrumentos tendo que

participado de forma activa no processo de revisão legislativa do quadro normativo relacionado com as empresas em dificuldade.

Desenvolveram-se contatos com cerca de 750 clientes, tendo-se realizado mais de 7.500 interacções relevantes, dos quais cerca de 10% são reuniões presenciais e visitas de trabalho efectuadas a empresas.

No âmbito do SIRME, e mais especificamente no que respeita à aplicação do respectivo instrumento financeiro que lhe dá suporte, o FRME - Fundo para a Revitalização e Modernização Empresarial, SGPS, SA, foi aprovada somente uma nova operação, com um envolvimento de 600.000,00€ (condicionado pela indisponibilidade na alocação de meios financeiros)

Tendo em vista manter condições de operacionalização do sistema, foi concluído o processo de negociação com a Comissão Europeia, tendo em vista a prorrogação do respectivo prazo de validade. Apesar do Estado Português ter solicitado que esta prorrogação vigorasse até 2016, a Comissão Europeia entendeu autorizar a mesma somente até ao final de 3º trimestre de 2012, dado que se prevê que até esta data sejam aprovadas novas Linhas de Orientação para Apoios a Empresas em Dificuldade.

Dado tratar-se de um compromisso antigo do Governo Português procedeu-se, igualmente, à elaboração do projecto de revisão legislativa do quadro normativo do SIRME, de modo a adequá-lo aos termos de aceitação da Comissão Europeia.

No desenvolvimento da sua actividade no domínio do SIRME, o DpAR continuou a assegurar o suporte logístico e operacional do FRME (instrumento financeiro do SIRME), nomeadamente através de:

- O acompanhamento das participadas do FRME, que inclui visitas regulares, em princípio com periodicidade trimestral, com elaboração de reporte para o órgão de gestão do FRME;
- A participação nas assembleias-gerais das sociedades participadas, incluindo a eleição dos respectivos órgãos sociais;
- A gestão dos fluxos financeiros com as participadas;
- Os serviços de apoios aos órgãos sociais do FRME, incluindo o fiscal único;
- Assessoria à tutela na área da revitalização.

Procedimento Extrajudicial de Conciliação

O ritmo de apresentação de requerimentos à negociação no âmbito do PEC manteve-se em linha com o ano anterior.

Já o número de acordos celebrados evidenciou uma redução significativa, decorrendo tal resultado do elevado nível de degradação da situação económica e financeira da maioria das empresas requerentes, que impediu o cumprimento imediato dos planos provisórios decorrentes do “*PEC no dia*” apresentado pelo IGFSS e que se constitui como condição para que seja celebrado acordo final por parte desta entidade. A impossibilidade de apresentação de garantias adequadas aos credores públicos tem vindo também a constituir-se como factor impeditivo da celebração de acordo.

No quadro seguinte apresentam-se os números essenciais que permitem acompanhar a evolução dos números dos requerimentos entrados e dos acordos celebrados anualmente:

| Requerimentos | Exercícios | | |
|--------------------|------------|------------|------------|
| | 2009 | 2010 | 2011 |
| Stock Inicial | 221 | 210 | 151 |
| Entradas | 304 | 242 | 242 |
| Extintos | 206 | 203 | 170 |
| Acordos | 109 | 98 | 71 |
| Stock Final | 210 | 151 | 152 |

Responsabilidade Social

A responsabilidade Social é assumida como factor diferenciador e promotor de inovação das empresas, especialmente nas PME Líder.

Indo ao encontro das orientações da Comissão Europeia, no sentido de “algumas medidas de política” potenciarem condições favoráveis para as empresas integrarem a responsabilidade social nas suas estratégias de negócios, o IAPMEI desenvolveu iniciativas e/ou participou em diferentes fóruns com este objectivo, donde se destaca:

A Semana Europeia das PME 2011

Com o objectivo de fomentar o espírito empresarial e a inovação das PME, em parceria com o CTCV, CENTIMFE e DGAE realizámos duas mesas redondas de apresentação, partilha e discussão de Boas Práticas nas diferentes dimensões da Responsabilidade Social - Governança, Ambiente, Práticas Operacionais e Laborais. Estes eventos contaram com a participação de um número significativo de PME Líder e/ou Excelência, quer no grupo das empresas demonstradoras quer nas que assistiam.

A REDE RSO PT

Eleição do IAPMEI como coordenador da REDE para o triénio 2012-14. Da actuação desta estrutura informal, cujo objectivo é promover a responsabilidade social nas organizações, evidenciam-se as actividades desenvolvidas no âmbito dos grupos de trabalho (GT) que o IAPMEI acompanha:

- GT Empreendedorismo Responsável: destaque para o plano de formação “RSO 2012” acções de capacitação para as dimensão interna e externa do Empreendedorismo.
- GT Observatório de Práticas de Responsabilidade e Social: desenvolvimento do questionário “A nossa Responsabilidade” que visa a auto-avaliação da incorporação dos 10 princípios norteadores da actuação da REDE.

A análise do quadro seguinte, onde são descritos os principais objectivos operacionais e indicadores, bem como as respectivas metas e resultados, na área do financiamento empresarial, para o ano de 2011:

| Objectivos Operacionais | Indicadores | Meta | Resultado | Grau de Realização |
|---|---|------|-----------|--------------------|
| Promover o empreendedorismo de elevado potencial e a criação de empresas inovadoras | Nº de Empresas e empreendedores com acesso facilitado ao financiamento no âmbito dos mecanismos FINICIA | 150 | 159 | 106% |

| | | | | |
|---|--|-----|-------|--------|
| Aumentar o contributo para a sustentabilidade de estratégias empresariais de crescimento e qualificação | N.º de PME com acesso facilitado a financiamento, através do estatuto de PME Líder | 500 | 6358 | 127% |
| Aumentar o contributo para a sustentabilidade de estratégias empresariais de transmissão e ganhos de escala | Nº PME apoiadas, através de aconselhamento, consultoria ou assistência técnica, em processos de transmissão, fusão ou aquisição | 50 | 64 | 128% |
| | Nº de processos de concentração empresarial (fusões e aquisições) concluídos com acordo entre as partes e/ou encaminhamento para soluções de financiamento | 11 | 13 | 118% |
| Assegurar o apoio às empresas com processos problemáticos de reestruturação e revitalização | Proporção das situações problemáticas de reestruturação e de conciliação de credores, orientadas para uma solução | 80% | 87% | 109,3% |
| | Proporção de respostas dadas, dentro do prazo legal ou padrão, em processos PEC | 95% | 97,1% | 102% |
| Dinamizar o serviço de informação e divulgação às empresas | Nº de sessões públicas de divulgação e sensibilização sobre o redimensionamento e a transmissão empresarial (iniciativa ou participação directa do IAPMEI) | 13 | 15 | 117% |

Foram realizadas diversas ações não programadas, muito associadas a solicitações de entidades externas quer para avaliar e tratar situações colocadas por empresas. Destacam-se, a necessidade de tratar e responder a processos envolvendo negociação ou articulação com a COM europeia e com outras instituições nacionais e internacionais.

iv.4. Indução de investimento empresarial qualificado

No âmbito da gestão de incentivos, o ano de 2011 ficou marcado pela execução do QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional (2007 a 2013) e MODCOM.

As atividades desenvolvidas neste âmbito centraram-se nos seguintes aspectos:

- Envolvimento na definição de metodologias, ferramentas e formulários, em articulação com as Autoridades de Gestão do QREN e restantes Organismos Técnicos;
- Desenvolvimento de ferramentas de gestão dos projectos e de interacção com as empresas através de mecanismos electrónicos;
- Desenvolvimento de medidas incluídas no Plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas
- Análise de candidaturas apresentadas no âmbito do QREN e MODCOM;
- Contratação dos projectos aprovados no âmbito do QREN e MODCOM;
- Análise de pedidos de pagamento de incentivo no âmbito do QREN, MODCOM;
- Análise de pedidos de reprogramação financeira de reembolsos no âmbito do PRIME;
- Resposta e acompanhamento de processos de auditoria efectuados aos projectos no âmbito do QREN e MODCOM.

Os dados de actividade em 2011 revelam uma ligeira aceleração da execução financeira dos projectos decorrente do esforço desenvolvido neste âmbito.

No âmbito da modernização do comércio, o MODCOM, o ano foi marcado pelo encerramento dos projetos da 3ª fase relativa a 2008.

Relativamente ao MODCOM os dados da atividade desenvolvida são os seguintes:

| | 2009 | 2010 | 2011 |
|----------------------|---------------|--------------|--------------|
| Candidaturas | 2088 | 2181 | 0 |
| Aprovações | | | |
| Contagem de N°Cand. | 1247 | 586 | 268 |
| Soma de Investimento | 96.578.730 € | 45.036.102 € | 20.139.399 € |
| Soma de Elegível | 90.322.635 € | 40.468.214 € | 19.171.791 € |
| Soma de Incentivo | 42.379.903 € | 17.114.371 € | 8.159.392 € |
| Contratos | | | |
| Contagem de N°Cand. | 1471 | 395 | 197 |
| Soma de Investimento | 116.634.544 € | 29.958.821 € | 15.245.214 € |
| Soma de Elegível | 108.424.631 € | 27.770.305 € | 14.422.537 € |
| Soma de Incentivo | 45.812.678 € | 11.801.199 € | 6.085.905 € |

No que respeita à capacidade de resposta às solicitações das empresas no âmbito dos pedidos de pagamento de projectos do QREN e MODCOM, verifica-se que foi atingido o objectivo estabelecido com as respostas dentro do prazo a situarem-se em 80,1% correspondendo a um grau de realização de 97,15% face à meta de 82,45%, situação que se situa dentro do intervalo de cumprimento.

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

Neste âmbito foram desenvolvidas as seguintes actuações:

- Envolvimento/Participação em acções de divulgação relativas aos Sistemas de Incentivos do QREN;
- Dinamização do Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI) e da Conta Corrente Online dos Incentivos (Medidas Simplex 2007);
- Análise, contratação das candidaturas entradas.
- Pagamento de incentivo relativamente aos projecto contratados.

Neste âmbito a actividade desenvolvida durante 2011 revela forte actuação neste âmbito, com o contributo do IAPMEI a saldar-se na aprovação de 686 Milhões de euros de investimento altamente qualificado, conforme se pode avaliar pelo seguinte quadro de actividade:

| | 2009 | 2010 | 2011 |
|---------------------|------|------|------|
| Contagem de NºCand. | 2698 | 870 | 1888 |

| Aprovações | 2009 | 2010 | 2011 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Contagem de NºCand. | 1801 | 972 | 1043 |
| Soma de Investimento | 946.170.559 € | 906.652.867 € | 686.437.972 € |
| Soma de Elegível | 707.195.050 € | 692.285.394 € | 566.336.533 € |
| Soma de Incentivo | 397.405.006 € | 381.617.307 € | 335.972.943 € |

| Contratos | 2009 | 2010 | 2011 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Contagem de NºCand. | 1275 | 1091 | 845 |
| Soma de Investimento | 768.804.755 € | 848.226.419 € | 573.818.713 € |
| Soma de Elegível | 604.763.383 € | 662.433.149 € | 494.180.369 € |
| Soma de Incentivo | 326.866.201 € | 370.014.724 € | 292.475.569 € |

A análise dos projectos realizou-se no cumprimento dos prazos de análise estabelecidos para os Organismos Técnicos, tendo o objectivo nesta matéria sido superado pois foram analisados 1611 candidaturas sendo que destas 1576 ocorreram no prazo de referência, o que equivale a um resultado de 97,82% de análises no prazo face a um objetivo de 90%. O grau de realização é de 108,689%

Ao nível da execução financeira, verifica-se que o ano de 2011 representou um crescimento relevante do nível da execução conforme exposto no seguinte quadro:

| | P.O. | 2009 | 2010 | 2011 |
|-------------|-------------|--------------|---------------|---------------|
| FMC | FMC | 2.523.354 € | 17.669.546 € | 17.781.568 € |
| FMC Total | | 2.523.354 € | 17.669.546 € | 17.781.568 € |
| QREN | PO Alentejo | 881.360 € | 3.593.994 € | 9.383.132 € |
| | PO Algarve | 301.543 € | 1.103.002 € | 3.420.063 € |
| | PO Centro | 15.386.668 € | 37.416.032 € | 31.720.387 € |
| | PO FC | 59.620.133 € | 100.406.162 € | 101.755.854 € |
| | PO Lisboa | 5.086.845 € | 4.591.081 € | 6.675.564 € |
| | PO Norte | 13.904.087 € | 47.882.619 € | 54.826.685 € |
| QREN Total | | 95.180.635 € | 194.992.889 € | 207.781.685 € |
| Total Geral | | 97.703.989 € | 212.662.435 € | 225.563.253 € |

O resultado obtido em termos de execução corresponde a um grau de cumprimento da meta definida

para 2011 de 98%.

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

- Generalização da utilização de formulários electrónicos em todas as fases de gestão dos projectos (candidatura, contratação e execução);
- Utilização da conta corrente online para interacção com os promotores dos projectos, através da qual são disponibilizadas informações sobre:
 - Situação da candidatura/projecto;
 - Acesso electrónico às notificações das decisões com base nas decisões emitidas e carregadas pelas Autoridades de Gestão;
 - Emissão electrónica 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.

Fiscalização e Controlo

A intervenção da área de 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 correcção, regularidade e elegibilidade dos incentivos.

No que respeita ao MODCOM, sistema de incentivos exclusivamente nacional, o mesmo compreendeu o tratamento de 84 processos cujas auditorias foram realizadas exclusivamente com recurso a meios próprios do DpFC.

As actividades realizadas no corrente ano estão refletidas no quadro abaixo:

| Elaboração dos Relatórios de Fiscalização das auditorias da responsabilidade do IAPMEI no âmbito do MODCOM | | |
|---|---|-----|
| 1.1 | Elaboração de contratos de prestações de serviços com auditores externos | 0 |
| 1.2 | Ações preparatórias de auditoria | 84 |
| 1.3 | Verificações físicas no âmbito da auditoria (2 técnicos por visita) | 84 |
| 1.4 | Emissão de relatórios de auditoria | 84 |
| 1.5 | Emissão de comunicações internas às unidades orgânicas de gestão após análise do contraditório | 71 |
| 1.6 | Emissão de relatórios de fiscalização após análise das respostas das unidades orgânicas de gestão | 68 |
| 1.7 | Conclusão de processos com sequência em gestão | 2 |
| 1.8 | Emissão de termos de encerramento | 104 |
| 1.9 | Relatório de gestão sobre atividade da auditoria | 1 |

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

A intervenção do DpFC no âmbito do QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional, centrou-se no desenvolvimento duma atividade 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:

- Ações de controlo da responsabilidade do IFDR – ação de controlo prévia ao envio da certificação de despesas e pedido de pagamento à CE (PO Norte)
- Ações de controlo da responsabilidade do IFDR – ação de controlo prévia ao envio da certificação de despesas e pedido de pagamento à CE (PO Algarve)
- Ações de controlo da responsabilidade do IFDR - auditoria em operações n.º 1/2011/SC1/Centro

- Ações de controlo da responsabilidade do IFDR - auditoria em operações n.º 1/2011/SC1/Compete
- Ações de controlo da responsabilidade do IFDR - auditoria em operações n.º 1/2011/SC1/Norte
- Ações de controlo da responsabilidade do IFDR - auditoria a operações do POFC - Estrutura de Auditoria Segregada do IFDR
- Relatório IFDR sobre ação de controlo prévia ao 2º Pedido Certificação de Despesas de 2010 (Vales)
- Ações de controlo da responsabilidade do COMPETE (POFC) integrado no Plano de Controlo Interno de 2010
- Ação de verificação dos sistemas de gestão e controlo dos OISI pela Autoridade de Gestão do INALENTEJO
- Auditoria realizada pela IGF aos sistemas de gestão e controlo do PORLisboa
- Auditoria realizada pela IGF ao sistema no domínio da contratação pública ao POFC
- Auditoria do Tribunal de Contas ao POFC
- Auditoria do Tribunal de Contas ao PO Lisboa
- Auditoria do Tribunal de Contas Europeu (PF 4125-Portugal ERDF-Compete-DAS 2010))
- Missão da DG Régio – auditoria ao trabalho da autoridade de auditoria nos termos do artº 62º do Regulamento (CE) nº 1083/2006 do Conselho (MISSÃO 2009/PT/REGIO/J4/785/5)

No âmbito do MODCOM executou-se uma ação de Auditoria do MEID que recaiu sobre o encerramento da fase 3 do MODCOM

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

| Objectivos Operacionais | Indicadores | Meta | Resultado | Grau de Realização |
|---|--|------|-----------|--------------------|
| Aumentar a eficácia do controlo da despesa | Proporção da despesa controlada nos relatórios de auditoria MODCOM dos projectos geridos pelo IAPMEI | 5% | 7,2% | 144% |
| Assegurar o encerramento dos processos dentro do prazo | Proporção de processos QREN entrados entre 1 de Janeiro e 15 de Dezembro, diagnosticados dentro do prazo | 95% | 93,4% | 98,4% |
| | Proporção de processos MODCOM entrados entre 1 de Janeiro e 15 de Dezembro, encerrados dentro do prazo | 95% | 93,4 | 98,4% |
| Assegurar uma qualidade elevada dos encerramentos MODCOM e QREN | Proporção dos encerramentos executados correctamente com confirmação/aprovação pelo CD | 95% | 100% | 105,3% |

Fiabilidade dos instrumentos de gestão e de controlo

No sentido de aumentar a fiabilidade dos processos, foram desenvolvidas as seguintes iniciativas de controlo e auditoria interna:

- Avaliação e análise crítica de normas, procedimentos e métodos internos;
- Avaliação do cumprimento da missão atribuída a cada unidade a auditar, apreciando os objectivos estratégicos e operacionais definidos, bem como o impacto das medidas de gestão aplicadas e os meios disponibilizados para alcançar esses mesmos objectivos;
- Recomendações relativas à viabilidade e performance económica, orientação estratégica, posicionamento tecnológico, organização, processos operacionais, sistemas de gestão e liderança, gestão de recursos humanos e riscos/oportunidades, de determinada área de atividade do IAPMEI.
- Apoio na actualização dos Manuais de Procedimentos das diversas Direcções e Departamentos, para que o cumprimento dos requisitos formais e legais que regem o IAPMEI sejam garantidos;

- Verificação do cumprimento das normas e práticas de funcionamento das diferentes unidades do Instituto, no âmbito das auditorias efectuadas;
- Divulgação por todos os serviços e site do IAPMEI, do Código de Ética e Normas de Conduta, aprovado em 22/12/2010 pelo CD, na perspectiva de criação de uma cultura organizacional forte, baseada em práticas internalizadas, e condutas consensuais, capazes de substituir as imposições de sentido burocrático, aplicável a todos os colaboradores do IAPMEI;
- Implementação da aplicação informática deverá estar concluída no decorrer do 1º semestre de 2012, após o que será necessário definir os mecanismos e procedimentos a serem parametrizados no sistema. Por fim seguir-se-á um período de formação e introdução de dados.
- Assegurada a articulação operacional com os órgãos oficiais de inspecção, auditoria, fiscalização e controlo da actividade do IAPMEI;
- Respostas às solicitações do Conselho Directivo.

Sistemas de informação

Os sistemas de informação do IAPMEI servem uma comunidade interna de cerca de 360 utilizadores, existindo cerca de 80.000 agentes empresariais que já utilizaram os serviços electrónicos disponibilizados, nomeadamente Certificação PME, Conta corrente de Incentivos, GesLíder, Innovation Scoring, e plataforma EEN. O centro de atendimento telefónico atende em média 130 contactos/dia.

São fornecidos ainda serviços a outros organismos, através da partilha de aplicações disponibilizados na infraestrutura de SI do IAPMEI, nomeadamente à rede de parceiros da Enterprise Europe Network, COTEC, Regiões Autónomas, Sistema Financeiro, DGAE, entre outros.

Em 2011 o modelo de governação ao nível das Tecnologias de Informação e Comunicações foi ajustado com a criação de um órgão de carácter consultivo do Conselho Directivo, designado de “Comissão de Acompanhamento TIC” (CATIC) que se pronuncia ao nível da política, estratégia, investimentos e respectiva monitorização e que se rege por um regulamento também aprovado em RCD.

Desenvolveram-se as seguintes actividades:

- Foi adquirida e instalada a nova solução de cópia e impressão que possibilita uma melhor racionalização dos consumos, nomeadamente através da introdução autenticação e impressão diferida.
- Ao nível das comunicações foi colocado em produção o novo serviço de acesso à Internet, como maior largura de banda e a menor custo. Desenvolveram-se ainda especificações para as

comunicações de voz, serviço fixo, estando o processo de contratação a decorrer de forma agregada através da Unidade Ministerial de Compras do MEE, este processo poderá permitir também uma redução significativa de custos.

- Efectuou-se a actualização de cerca de 50 estações de trabalho tendo sido substituídas por obsolescência um número equivalente. Foi concluído o processo de upgrade para office 2010 em todo o parque.
- Foram elaboradas e aprovadas em RCD as normas de funcionamento para os serviços disponibilizados, bem como a metodologia para a gestão de projectos de desenvolvimento de software.
- A contínua monitorização dos serviços, permite efectuar melhorias que se reflectem na actividade, bem como na racionalização de recursos. A este nível, foi desenvolvido novo sistema que permite acompanhar o grau de utilização interna dos sistemas disponibilizados.
- A avaliação do grau de satisfação com os serviços prestados, é efectuada através da auscultação trimestral dos clientes internos, através de questionário que contempla questões sobre o serviço em geral e sobre as diversas áreas de intervenção do Departamento.
- Nos 4 questionários trimestrais obtiveram-se 461 respostas com uma taxa de aprovação de 99,6% relativamente ao tema “Nível de satisfação global com os serviços prestados pelo DpSIC”. No questionário do quarto trimestre (122 respostas) a taxa de aprovação foi de 99,2%;
- Levantamento, análise e optimização dos processos de cariz administrativo, nomeadamente os relacionados com o expediente, comunicação interna, requisições e facturas;
- Aquisição de plataforma de gestão documental, workflow e arquivo e implementação sobre esta solução dos processos de expediente e comunicação interna;
- A disponibilização de mecanismos de interoperabilidade com outros sistemas e sua configuração para as aplicações GPS, F&F e SGDF.
- Para o âmbito definido, o projecto encontra-se concluído, estando o sistema em utilização em todo o Instituto. Após um período de avaliação que decorre, será definida nova etapa tendente à obtenção de melhorias, nomeadamente ao nível da eficiência interna.
- Foi operacionalizado o sistema GesLíder, que permite a gestão do processo de adesão às PME Líder;
- Desenvolveu-se e encontra-se em produção o sistema de suporte às PAC – Páginas Amarelas do Conhecimento;
- Efectuou-se o levantamento de requisitos para a elaboração Certificação 2.0, bem como para a

desmaterialização do SIADAP 23;

- Foi inicializada aplicação visando a operacionalização do protocolo IAPMEI – IRN, tendente à utilização pelo IAPMEI das Certidões de contas Anuais e Permanente. Para tal, foi realizado previamente o desenho da arquitectura aplicacional para integração desta informação nos sistemas internos;
- Foram realizadas intervenções de cariz adaptativo e evolutivo em diversos sistemas nomeadamente: SIGI, Conta Corrente de Incentivos, Innovation Scoring, KMS, entre outras.
- Desenvolveram-se diversos protótipos conjuntamente com os fabricantes nomeadamente ao nível de business intelligence (Microsoft e Oracle) e Social Insight (Novabase).
- Foi realizada auditoria de segurança por entidade externa, corrigidas inconformidades detectadas ao nível dos sistemas activos e implementadas melhorias sugeridas.
- Tendo em vista capacitar os recursos humanos ao nível da segurança da informação, desenvolveu-se ação de formação “Implementing ISO 27001”, certificada pela BSI, frequentada por todos os colaboradores técnicos do Departamento.
- Foi efectuado upgrade ao sistema de firewall bem como implementadas melhorias na infraestrutura de rede do Campus do Lumiar.
- O DpSIC prestou ainda apoio ao DGIC-DpVS e DpFC no âmbito de auditorias efectuadas a projectos, tendo sido realizadas sete visitas de verificação e respectivos pareceres, aos sistemas de informação objecto de auditoria.

Certificação PME

Tendo como objectivo facilitar e tornar mais amigável o processo de utilização da aplicação informática por parte das empresas, assim como aumentar a robustez dos dados de referência, em 2011 foi implementado um novo interface da aplicação informática da Certificação PME, consubstanciado:

- no desenho de uma estrutura mais amigável, que permite maior autonomia na utilização;
- na reformulação completa dos formulários de certificação, com muito significativas simplificações de preenchimento ao nível dos dados requeridos;
- na criação de um novo sistema de navegação nos formulários de certificação, nomeadamente de um sistema livre de navegação, a par do desenvolvimento do anterior sistema de navegação orientada, ou seja, disponibilização de duas opções de navegação às empresas, o que se reflecte

numa maior adequação dos formulários às necessidades dos diferentes tipos de utilizadores e de utilizações;

- no importante reforço do sistema de validação dos dados, que permite aumentar a fiabilidade dos resultados (estatutos atribuídos);
- no desenvolvimento significativo dos textos de ajuda ao preenchimento nos formulários de certificação, que permitem reduzir erros e aumentar a autonomia no preenchimento.

De notar que, em 2011, o serviço electrónico de Certificação PME foi utilizado por 52 336 empresas, das quais 8807 foram novos utilizadores.

Projectos QREN Assistência Técnica e SAMA

A equipa afectada à gestão dos projectos de Assistência Técnica (AT) no âmbito do QREN tem como principal objectivo a angariação de financiamento FEDER, na vertente de incentivo a fundo perdido, para capacitar o IAPMEI dos meios humanos e materiais necessários para um eficaz desenvolvimento das suas competências no âmbito do Protocolo assinado com a Autoridade de Gestão de cada um dos Programas Operacionais Regionais (Norte, Centro, Lisboa e Alentejo) e do POFC (Compete).

No âmbito das responsabilidades da AT, no decorrer do ciclo de vida dos projectos compete-lhe, nomeadamente:

- Verificar se a candidatura cumpre as regras comunitárias e nacionais, em particular, nos domínios da contratação pública mantendo-se esta verificação na fase de pedido de pagamento dos projectos;
- Identificar e justificar devidamente a natureza e o montante das despesas elegíveis previstas nas candidaturas;
- Recolher e trabalhar os documentos comprovativos de despesa a apresentar em fase de pagamento;
- Analisar a elegibilidade das despesas na componente material, financeira e contabilística;
- Proceder à elaboração dos pedidos de pagamento dos incentivos de acordo com as exigências dos Formulários de cada Programa;
- Apresentar propostas de harmonização de procedimentos tanto ao nível interno, como externo;
- Prestar esclarecimentos adicionais e complementares em sede de análise e de verificação das

despesas apresentadas, incluindo a preparação de reuniões de Auditoria Financeira.

No ano de 2011, foi apresentado um total de Despesas Elegível de 4,9 milhões de euros, correspondendo a um Incentivo a fundo perdido de 3,7 milhões de euros.

SAMA – Sistema de Apoio à Modernização Administrativa

Ainda no âmbito do QREN, o IAPMEI está a desenvolver um conjunto alargado de projectos de simplificação, desburocratização e desmaterialização de processos, a maioria deles já inscritos enquanto medidas SIMPLEX, que se encontram interligados e concorrem, em conjunto para um modelo de gestão mais flexível, com uma estrutura organizativa virada para os clientes, controle e racionalização dos processos, optimização de processos, e racionalização dos sistemas de informação assentes em tecnologias inovadoras.

O investimento total em causa envolve um montante de €2,3 Milhões, correspondendo a um investimento elegível da ordem de €1,7 Milhões e um incentivo aprovado FEDER de €820 mil.

Gestão dos recursos humanos e materiais

Considerando o universo das participadas do IAPMEI, representado por mais de 100 entidades, a actividade desenvolvida incidiu fundamentalmente na gestão e acompanhamento da carteira, nas vertentes, institucional e patrimonial. Neste domínio, destaca-se:

A preparação da participação do Instituto nas reuniões da assembleias-gerais;

- A análise de documentação diversa, em especial a relativa aos relatórios de actividades e contas e aos planos de actividade e orçamento das participadas;
- A actualização da informação sobre as participadas;
- A implementação de melhorias no Sistema de Informação de Gestão de Participações Sociais;
- O preparação do reporte interno e externo.

No âmbito da racionalização da carteira, refira-se:

- A saída do IAPMEI das seguintes entidades:

AFTEM - Associação para a Formação Tecnológica, Engenharia Mecânica e Materiais

APAET - Associação Portuguesa de Análise Experimental de Tensões

ATC- Associação Tecnopólo de Coimbra

GS1 Portugal Codipor - Associação Portuguesa de Identificação e Codificação de Produtos

ICTPOL - Instituto de Ciência e Tecnologia de Polímeros

IPCE - Instituto Português da Conjuntura Estratégica

- A entrada do IAPMEI na Associação Nova Incubadora de Lisboa
 - . Preparação da participação do Instituto nas reuniões das assembleias-gerais;
 - . Análise de documentação diversa, em especial relativa aos relatórios de actividades e contas, planos de actividade e orçamento das participadas;
 - . Actualização da informação sobre as participadas;
 - . Implementação de melhorias no Sistema de Informação de Gestão de Participações Sociais;
 - . Preparação do reporte interno e externo.

- No âmbito da racionalização da carteira, deve-se salientar:
 - . A saída do IAPMEI da DANOTEC - Associação das Empresas de Defesa, Armamento e Novas Tecnologias;
 - . O início do processo de extinção dos fundos de capital de risco FRIE Inter-Risco, FCR InovCapital TIEC e FCR M Inovação.

Por sua vez, na área da qualificação dos recursos humanos do IAPMEI foram desenvolvidas as seguintes iniciativas:

a) Formação Profissional:

No âmbito da formação, continuou a apostar-se na formação profissional dos colaboradores, sendo que durante o ano de 2011 foram realizadas 31 acções à medida, ou seja, acções implementadas pelo DpRH, carências diagnosticadas através do levantamento de necessidades, da avaliação de desempenho ou por iniciativa própria do DpRH.

Foi assim possível obter uma melhoria significativa dos resultados do trabalho desenvolvido pelo DpRH, comparativamente ao ano anterior (2010), conforme expresso no seguinte quadro:

| | Ano 2010 | Ano 2011 |
|----------------------------|----------|----------|
| N.º colaboradores | 218 | 264 |
| N.º acções formação | 128 | 85 |
| N.º formandos | 377 | 602 |
| Horas formação | 6.208 | 7.084 |
| Custos | 131.402 | 84.546 |

Por iniciativa do DpRH foram construídas três acções de formação sobre três temas inovadores e bastante actuais na área da formação: a Liderança, Coaching e Responsabilidade Social.

A acção de formação em Liderança, intitulada de “*Liderança Criativa*” teve como destinatários os dirigentes, num total de 11, com a duração de 21h. Esta acção surgiu na sequência do “*Workshop Gestão da Mudança*”, realizada em finais do ano de 2010.

A acção de Coaching, intitulada de “*Coaching na Liderança e na Excelência*”, dirigida aos técnicos coordenadores informais de equipas, num total de 17, com uma duração de 35h, com uma vertente bastante prática e com sessões individuais.

A acção de Responsabilidade Social, intitulada de “*Teambuilding em Ambiente de Responsabilidade Social*”, contou com a participação de 22 colaboradores, e teve como objectivo a melhoria do trabalho de equipa em ambiente externo, aliado ao sentimento de entrega a uma causa. A actividade foi desenvolvida junto de uma instituição de acolhimento, durante um dia.

Por terem tido um impacto bastante positivo nos colaboradores que participaram nelas, pretende-se dar continuidade às referidas acções de forma a abranger um maior número de colaboradores.

b) Estágios profissionais

Foi dada continuidade à dinamização do programa de acção levado a cabo em colaboração com instituições do meio universitário que visa o acolhimento de jovens licenciados proporcionando-lhes uma primeira experiência de integração na vida profissional, tendo sido abrangidos durante o ano de 2011, 8

estagiários, entre os quais 2 foram afectos às Lojas da Exportação.

Durante o ano de 2011 terminaram os estágios no âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Central (PEPAC). Os estagiários com formação superior nas áreas de Economia, Engenharia Civil, Gestão e Administração, Contabilidade e Fiscalidade, desenvolveram actividades próprias das unidades orgânicas onde estavam inseridos.

c) Avaliação de desempenho

No domínio do SIADAP 2 e 3, para além das atribuições de acompanhamento e controle, e de apoio ao CCA, foi ainda elaborado, em colaboração com o DpSIC, um documento com os requisitos para a informatização das Fichas de Avaliação de Desempenho SIADAP 2 e 3, que, para além se traduzir numa inovadora ferramenta, a sua implementação procedia a uma optimização de recursos financeiros e humanos, tornando o processo mais célere, tendo o seu desenvolvimento sido proposto e aprovado superiormente. Só não foi implementado devido a constrangimentos internos por parte do DpSIC.

Gestão de edifícios e energias renováveis

As actividades desenvolvidas no ano de 2011 enquadraram-se nos objectivos 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 actividades: No Campus do Lumiar, a Remodelação de Interiores do Edifício L, a Remodelação da Cobertura e da Envolvente do Palacete, a Remodelação das Fachadas dos Edifícios B (Cantina), E e Portaria e a Instalação de Sistema de Produção de Energia Eléctrica por Painéis Fotovoltaicos na Cobertura da Portaria. No domínio da regularização do património imobiliário, foi a mesma concluída, com o registo dos imóveis do Campus do Lumiar, oriundos do ex-INETI, na competente Conservatória do Registo Predial.

Na gestão de espaços disponíveis nos Edifícios do Campus do Lumiar, foi possível acolher a instalação de mais 2 empresas de base tecnológica. Todas as actividades enumeradas se enquadram no âmbito do preconizado pelas políticas públicas, enquadrando-se em 4 grandes eixos: Regularização Registral do Património Imobiliário do Estado; Reabilitação do Património Imobiliário Português; Apoio à Internacionalização das Empresas com Vista ao Incremento da Exportação de Bens Transaccionáveis;

Implementação de Fontes Alternativas Renováveis para a Produção de Energia.

As metas estabelecidas para 2011, foram, generalizadamente, alcançadas, com excepção da concretização dos objectivos dependentes de financiamento no âmbito dos Investimentos do Plano (PIDDAC), sendo que alguns, como foi o caso da Remodelação do Espaço Central e Infra-estruturas de Apoio Logístico do Edifício L e da Remodelação/Requalificação do Espaço Edificado do Palacete e da sua Envolvente, ambos no Campus do Lumiar, não puderam ser concretizados em 2011, por força do congelamento daquela fonte de financiamento, por despacho ministerial de 28 de abril, bem como o da Instalação de Painéis Fotovoltaicos nas Coberturas dos Edifícios A, B, C, D e E, por não se ter efectuado a venda das instalações do IAPMEI em Setúbal à empresa ESTAMO, cuja componente de receita do IAPMEI, suportaria este investimento.

v. Medidas de reforço do desempenho

Para além de medidas previstas para melhorar a eficácia e a qualidade dos produtos e serviços às empresas, o reforço da eficiência na resposta do suporte à intervenção externa continuará a ser uma prioridade principal, em termos de optimização dos processos críticos para a melhoria do impacto da intervenção e de preparação da organização e colaboradores para a melhoria dos processos e satisfação das necessidades dos clientes.

Nesse sentido, está previsto implementar um conjunto de medidas com os seguintes objectivos:

- Utilização de ferramentas informáticas no apoio à gestão de recursos humanos, designadamente, através da implementação de um sistema já concebido em parceria com o DpSIC, que visa a melhoria e facilitação da operacionalização do SIADAP 2 e 3.
- Prosseguirá com a promoção da interacção electrónica com os clientes dos seus serviços e com a desmaterialização e racionalização interna de processos, acautelando a fiabilidade, integridade e segurança da sua plataforma informática e de telecomunicações.
- Melhorar o alinhamento estratégico e a avaliação do desempenho, executando o plano de melhoria do sistema de avaliação do desempenho, implementando o sistema de informação de

suporte à gestão e avaliação do desempenho, implementando o sistema de gestão da qualidade no âmbito do processo de certificação do Instituto, e elaborando/actualizando os manuais de procedimentos das U.O.,

- Aprofundar o conhecimento relevante para a actividade, disponibilizando a informação de suporte às iniciativas de intermediação no âmbito da Assistência Empresarial, aprofundado o conhecimento sobre as empresas e estruturas da envolvente empresarial por concelho, sobre a dinâmica empresarial dos Living Labs em Portugal e executando o plano anual de estudos e de produção de informação estatística,
- Qualificar as capacidades e competências, aumentando o número de trabalhadores abrangidos por acções de formação,
- Optimizar a gestão dos recursos físicos e financeiros e da carteira de participações sociais, implementando medidas de redução de custos, contribuição para a redução do Défice Público, racionalização da carteira de participadas, melhoria do processo de inventariação de bens patrimoniais e do processo de contratação pública.

vi. Comparação do desempenho

Para a comparação do desempenho foram seleccionados 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 Instituto:

- European Enterprise Awards

Sendo o IAPMEI a entidade nacional de contacto para esta iniciativa da Comissão Europeia, Portugal nesta 5ª edição dos EEA pela 4ª vez consecutiva ocupou o 2º lugar, no conjunto dos 30 países, em

termos de número de candidaturas recebidas. Neste âmbito e na sequência do relatório enviado à Comissão Europeia com as actividades de promoção, dinamização e monitorização da fase nacional e resultados obtidos, a Comissão considerou o trabalho desenvolvido pelo IAPMEI como uma “boa prática” associada, recomendando-a aos vários países participantes na iniciativa.

- 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 actividade económica, bem como as vantagens associadas à certificação *on-line*.

O novo serviço de certificação por via electrónica, 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, assegurar uma resposta atempada e eficaz da Administração Pública aos cidadãos e empresas.

A intervenção do IAPMEI consistiu na concepção e proposta da medida (medida SIMPLEX), na preparação dos diplomas legais, no desenho e implementação do sistema de informação de suporte à “Certificação de PME *on-line*” e de consultas autorizadas do certificado electrónico através da Internet, e no desenvolvimento de serviços de atendimento especializado às empresas, para assistência ao longo do ciclo de vida do processo de certificação. Para garantir a fiabilidade da certificação, o Instituto desenvolve também actividades de controlo *a posteriori* do estatuto atribuído.

No início de 2008, o sistema certificou *on-line* 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, respectivamente, através da Secretaria Regional da Economia e do Instituto de Desenvolvimento Empresarial, ficando assim a abranger todo território nacional. Naquelas regiões, o acesso das empresas é feito através dos seguintes endereços electrónicos: www.azores.gov.pt e www.ideram.pt.

Portugal adoptou 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, tendo a consolidação do serviço constituído uma iniciativa do Instituto para o ano de 2010, a qual foi plenamente concretizada (informação mais detalhada sobre esta iniciativa pode ser encontrada no ponto iv.5).

Existem referências em http://ec.europa.eu/youreurope/business/starting-business/setting-up/portugal/index_pt.htm (Portal da Comissão Europeia), e em <http://www.portaldaempresa.pt/CVE/pt/NoticiaseEventos/noticia.htm?guid=%7BE3B5F47E-1100-46E6-BC59-2995588C4655%7D> (Portal da Empresa), para além de várias ligações a partir de *sites* 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 actuação 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).

vii. Audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores

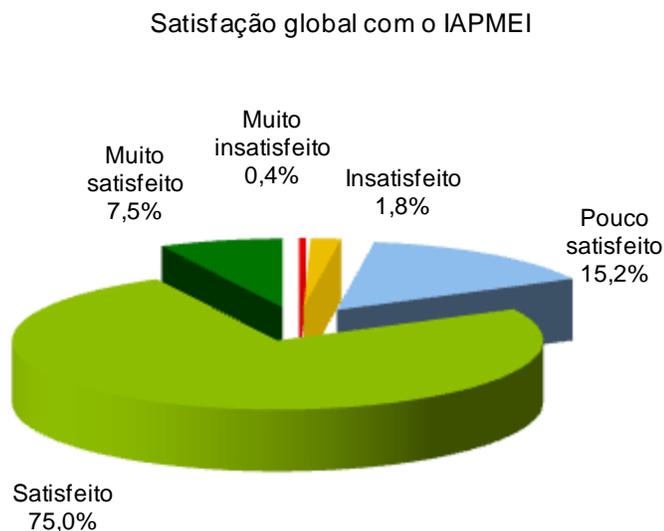
O inquérito à satisfação dos colaboradores do IAPMEI teve a sua primeira edição em 2008, e pretende ser um instrumento adicional de avaliação de desempenho que permita ajudar a conhecer de forma mais aprofundada a opinião que os *stakeholders* – não só os clientes, mas desta forma também os colaboradores 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, aos 344 dirigentes intermédios e demais trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de Dezembro de 2011), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 51,2%, o que resulta num erro amostral de 5,3%. O inquérito foi feito por via electrónica (*e-mail* com *link* para formulário electrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os

dias 21 de Fevereiro e 15 de Março de 2012.

Satisfação global com o IAPMEI

À semelhança do que vinha acontecendo em anos anteriores, os colaboradores do IAPMEI continuam a manifestar uma satisfação global com o Instituto muito elevada, sendo cada vez mais os que partilham deste sentimento. Efectivamente, 82,5% dos colaboradores afirmaram estar satisfeitos ou muito satisfeitos com o IAPMEI, o que, depois do expressivo aumento de 10 pontos percentuais (p.p.) em 2010 face à avaliação feita em 2009, traduz um novo incremento neste indicador em 2011 (+1,5 p.p. do que no ano anterior).



Olhando em maior detalhe para estes resultados, constata-se que estes níveis de satisfação são particularmente elevados – e mais elevados do que no ano anterior – no que respeita ao relacionamento da organização com os seus *stakeholders* (88,1%), assim como às componentes de imagem e de desempenho global da organização (87,5% e 86,9% dos colaboradores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com estes itens, respectivamente). Por outro lado, é de destacar o facto de as opiniões negativas sobre estes itens rondarem apenas 1% em qualquer dos casos.

Os inquiridos continuam, contudo, a sentir que, apesar de terem existido melhorias neste domínio, os níveis de envolvimento dos colaboradores no funcionamento da organização deveriam ser mais fortes sendo que, a par de 67,6% de satisfeitos ou muito satisfeitos existem também 26,7% de pessoas pouco

satisfeitas. De notar, no entanto, que os colaboradores insatisfeitos ou muito insatisfeitos diminuíram um pouco face ao ano anterior, assim como também os pouco satisfeitos, ao mesmo tempo que a satisfação aumentou.

Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

A satisfação com as condições de trabalho é outro ponto a destacar no âmbito desta avaliação, com mais de 80% dos colaboradores do Instituto a continuarem a dizer-se satisfeitos ou muito satisfeitos com as mesmas.



Dentro deste ponto, o horário de trabalho (98,3%) continua a surgir no topo dos aspectos que mais agradam aos colaboradores do IAPMEI, seguido não de muito longe pela possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais (90,3%) e também pelo ambiente de trabalho (85,2%).

Tal como nos anos anteriores, os níveis de satisfação baixam um pouco face aos anteriores (62,5%) quando se trata de olhar para a igualdade de tratamento que é conferida na organização, e traduzem até um pequeno recuo face a 2010 no que respeita à percentagem de colaboradores satisfeitos ou muito satisfeitos (1,2 p.p.), sendo certo também que se verificou igualmente uma redução na percentagem de colaboradores insatisfeitos ou muito insatisfeitos (cerca de 0,4 p.p.).

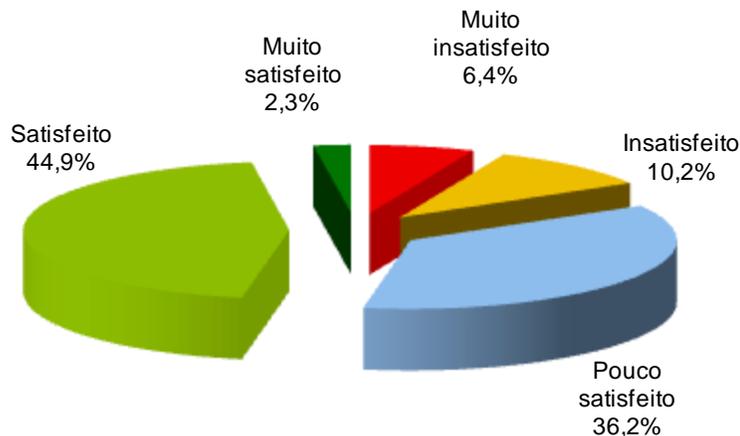
Equipamentos e segurança permanecem, por outro lado, como pontos que reúnem uma maioria de opiniões favoráveis: 91,5% dos colaboradores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com os equipamentos informáticos e 90,3% com as condições de segurança das instalações, o que em qualquer dos casos representa um acréscimo das mesmas face a anos anteriores.

Já a limpeza das instalações reúne menos consenso, em especial porque continua a persistir uma percentagem comparativamente alta de colaboradores pouco satisfeitos (cerca de 16%, a acrescentar aos 5% que se declaram mesmo insatisfeitos ou muito insatisfeitos). Ainda assim, 79% dizem-se satisfeitos ou muito satisfeitos, o que representa um incremento próximo dos 5,5 p.p. face ao ano anterior.

A situação piora efectivamente quando se trata dos serviços de refeitório e de bar, relativamente aos quais a percentagem de satisfeitos ou muito satisfeitos não chega a metade dos inquiridos (46,6%), uma queda relativamente a 2010. E este item reúne claramente a maior percentagem, quer de colaboradores insatisfeitos ou muito insatisfeitos (24,4%), quer ainda de colaboradores pouco satisfeitos (29%).

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

Das três componentes analisadas, a componente de gestão e dos sistemas de gestão é, por sua vez, e uma vez mais, aquela que acolhe os níveis de satisfação mais moderados, se bem que, tal como já acontecera relativamente a 2009, se notem melhorias de 2010 para 2011 – neste caso, são cerca de 47% os colaboradores que se sentem satisfeitos ou muito satisfeitos, ainda assim, um incremento de aproximadamente 5 p.p. face à avaliação anterior.

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

A implementação do sistema de avaliação e a forma de fixação de objectivos permanecem como os itens avaliados neste âmbito que colhem maior satisfação, com a percentagem de colaboradores satisfeitos ou muito satisfeitos a rondar os 64% (64,2% e 63,6%, respectivamente), o que constitui um importante acréscimo na satisfação (15 p.p. e 8 p.p., respectivamente).

O sentimento dos colaboradores do IAPMEI continua, contudo, a ser particularmente pouco positivo em matéria de recompensas pelos esforços desenvolvidos, em especial no que respeita à recompensa pelos esforços individuais, item relativamente ao qual somente 28,4% se dizem satisfeitos ou muito satisfeitos, precisamente a mesma percentagem dos que se dizem insatisfeitos ou muito insatisfeitos. Já em matéria de recompensa pelos esforços de grupo o sentimento é ligeiramente mais positivo, ainda assim com apenas 32,3% de satisfeitos ou muito satisfeitos, a par de 23,9% de insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

Em qualquer dos casos parece ter havido algum retrocesso, na medida em que estas opiniões revelam que diminuiu um pouco a percentagem de colaboradores satisfeitos ou muito satisfeitos com o sistema de recompensas pelos esforços desenvolvidos (1,8 p.p. e 3 p.p., quando se trata de esforços individuais e de grupo, respectivamente), sendo também certo, contudo, que se atenuou a severidade das opiniões, visto que se reduziu em cerca de 3,7 p.p. a percentagem de colaboradores insatisfeitos ou muito insatisfeitos com a forma como são recompensados os esforços individuais.

viii. Afecção real e prevista de recursos

Recursos Humanos

A pontuação inicialmente planeada dos recursos humanos corresponde a 4588 pontos, tendo um grau de execução de 85% (3959 pontos).

| RH EXECUTADOS | | |
|------------------------|------------|-----------------|
| | RH | Pontuação |
| Direcção Superior | 4 | 82,97 |
| Direcção Intermédia | 32 | 511,41 |
| Assistente Operacional | 10 | 46,15 |
| Assistente Técnico | 78 | 610,77 |
| Técnico Superior | 237 | 2.690,56 |
| Pessoal Informática | 2 | 17,11 |
| TOTAL | 363 | 3.958,97 |

Os desvios existentes entre os RH Planeados e os RH Executados deve-se ao facto de o planeamento ser feito com base no Mapa de Pessoal, onde se encontram previstos postos de trabalho a preencher por recrutamento e postos de trabalho a preencher por regresso de trabalhadores com vínculo ao IAPMEI mas em exercício de funções noutros serviços ou organismos. Para além da situação descrita, os desvios negativos também se justificam pelo absentismo, designadamente baixas médicas e licenças, e pelas saídas do Instituto, por motivo de reforma, falecimento, fim de situações de mobilidade, ocorridas ao longo do ano.

Recursos Financeiros

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

| | | | | (milhões €) |
|---------------|-------------|----------------|---------------|--------------------|
| Orçamento | Inicial (1) | Disponível (2) | Realizado (3) | Desvio (4)=(3)-(2) |
| Funcionamento | 64,19 | 590,88 | 514,71 | -76,16 |
| PIDDAC | 638,07 | 740,56 | 562,55 | -178,01 |
| Total | 702,27 | 1.331,43 | 1.077,26 | -254,17 |

A variação entre o orçamento inicial e o disponível reflecte o efeito das alterações orçamentais efectuadas ao longo do ano, incluindo a integração dos saldos transitados da gerência anterior (€ 525,9 milhões), e o reforço de entrada de verbas (€ 113,3 milhões), essencialmente comunitárias associadas ao QREN, bem como das cativações estipuladas por lei (€ 10 milhões).

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

| | | | | (milhões €) |
|---|-------------|----------------|---------------|--------------------|
| Organismo | Inicial (1) | Disponível (2) | Realizado (3) | Desvio (4)=(3)-(2) |
| Funcionamento: | | | | |
| Despesas próprias | 30,21 | 28,41 | 25,51 | -2,90 |
| Medidas de Apoio a Empresas | 33,98 | 562,46 | 489,20 | -73,26 |
| SubTotal Funcionamento | 64,19 | 590,88 | 514,71 | -76,16 |
| IAPMEI - PIDDAC - Receitas Gerais: | | | | |
| Despesas próprias | 6,00 | 5,25 | 1,53 | -3,72 |
| Medidas de Apoio a Empresas | 37,12 | 129,57 | 28,60 | -100,97 |
| Estruturas de Apoio Técnico | 2,38 | 2,08 | 1,96 | -0,13 |
| SubTotal PIDDAC - RGerai | 45,50 | 136,90 | 32,08 | -104,82 |
| IAPMEI - PIDDAC - Fundos Comunitários: | | | | |
| Medidas de Apoio a Empresas | 587,02 | 596,43 | 527,79 | -68,64 |
| Estruturas de Apoio Técnico | 5,55 | 7,23 | 2,67 | -4,56 |
| SubTotal PIDDAC - FComunitários | 592,57 | 603,66 | 530,46 | -73,19 |
| SubTotal PIDDAC | 638,07 | 740,56 | 562,55 | -178,01 |
| TOTAL | 702,27 | 1.331,43 | 1.077,26 | -254,17 |

Tendo em conta os valores acima apresentados, verifica-se que a despesa efectiva corresponde a cerca de 81% da estimativa ajustada, o que reflecte a menor execução nos projectos apoiados, quer nos associados ao QREN, quer nos integrados em funcionamento e suportados por verbas nacionais (e à

qual não é alheia a tardia aprovação de parte dos saldos transitados de anos anteriores).

Eficiência energética

Após a publicação da RCM nº 2/2011, o Conselho Directivo, atendendo à dispersão regional dos serviços do IAPMEI, nomeou um gestor local de energia e três sub-gestores regionais de energia, estes para as zonas Norte, Centro e Alentejo e Algarve, respectivamente. Começaram, então a ser delineados um conjunto de medidas visando a eficiência energética, sendo de destacar o seguinte:

- a) Preparação e lançamento de concurso para aquisição de energia no mercado não vinculado (instalações de Lisboa, Porto e Coimbra);
- b) Elaboração de Plano Estratégico 2012 – 2013;
- c) Elaboração de Plano de Actividades para 2012;
- d) Início de um processo comunicacional para todos os funcionários, com carácter periódico, visando a sua sensibilização para as medidas de eficiência e poupança de energia;
- e) Substituição de lâmpadas por outras mais eficientes sempre que as primeiras terminaram a sua vida útil;
- f) Substituição da iluminação exterior no campus do Lumiar por luminárias de LED;
- g) Controle mensal dos consumos em todas as instalações do Instituto que receberam factura de energia;
- h) Elaboração de dois projectos para produção de energia de origem solar fotovoltaica destinada a injeção directa nas redes internas do campus do Lumiar e do CDE do Porto, visando a redução de 10% nas respectivas facturas energéticas; (aguardam-se disponibilidades financeiras para lançamento dos procedimentos).

Em consequência, a monitorização de consumos durante 2011 permitiu concluir, entre outros aspectos, o seguintes, por mais relevantes:

- No campus do Lumiar, verificou-se ligeira melhoria durante todo o ano de 2011, sobretudo no 2º semestre com uma poupança superior a 9%.
- Em Coimbra verificou-se uma poupança anual de 12%.

- Em Évora e Viseu verificou-se uma poupança anual de 13%.
- Na Covilhã e no Porto, verificou-se uma poupança anual de 18%.

As instalações do campus do Lumiar (CDE de Lisboa), são as que em termos energéticos têm maior significado no universo do IAPMEI. Na ficha respectiva foram indicados cerca de 1000 pessoas no item “Número de pessoas que trabalham no edifício”. No entanto, daquelas, apenas 245 são funcionários do IAPMEI. A explicação deste facto reside no seguinte: o Decreto-Lei 355/2007, de 29 de Outubro, criou o PICE – Parque de Inovação e Competitividade Empresarial, transferindo para o IAPMEI a gestão do mesmo. O PICE integra o Pólo Tecnológico, o Campus do Lumiar (ambos em Lisboa), o Campus de Ramalde (Porto) e o Campus do Loreto (Coimbra). No Campus do Lumiar estão presentes outras entidades como o LNEG, ASAE, INRB, FFUL, FCUL e empresas como a BIAL, AdI, EGREP, Wondercom, NEMUS, LTU, Kymanes, Construsoft, DNATech, Nzytech, Algafuel, Ative, Laborim Móveis e Geral Lazarim.

III. Balanço Social

Os quadros e informação completa do Balanço Social de 2009, elaborado nos termos do Decreto – Lei n.º 196/96, de 9 de Outubro, constam no anexo II.

Análise sintética

O IAPMEI contava com um efectivo global, à data de 31 de Dezembro de 2011, de 348 trabalhadores, dos quais 36 exercem cargos dirigentes em regime de comissão de serviço, com exclusão dos membros do Conselho Directivo.

Distribuição do Efectivo Global do IAPMEI, em 31 de Dezembro de 2011:

| Vínculo | SEXO | Dirigentes | Técnico Superior | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Pessoal de Informática | Total | % |
|--|------|------------|------------------|--------------------|------------------------|------------------------|-------|------|
| Comissão de serviço ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente | H | 3 | | | | | | |
| | M | 1 | | | | | | |
| | T | 4 | | | | | 4 | 1% |
| Contrato de trabalho por tempo indeterminado | H | 19 | 70 | 9 | 9 | 1 | 117 | |
| | M | 13 | 90 | 54 | 2 | 1 | 163 | |
| | T | 32 | 160 | 63 | 11 | 2 | 268 | 77% |
| Contrato de trabalho a termo resolutivo incerto | H | | 15 | 1 | | | 16 | |
| | M | | 47 | 8 | | | 56 | |
| | T | | 62 | 9 | | | 71 | 20% |
| CT no âmbito do Código do Trabalho | H | | | | | | | |
| | M | | 3 | 2 | | | 5 | |
| | T | | 3 | 2 | | | 5 | 1% |
| Total dos efectivos | H | | | | | | | |
| | M | | | | | | | |
| | T | 36 | 225 | 74 | 11 | 2 | 348 | 100% |

A maioria dos trabalhadores do IAPMEI tem uma relação de trabalho por tempo indeterminado (77%), existindo, ainda, situações de contratos a termo incerto (20%). Os membros do Conselho Directivo representam 1% da totalidade do Efectivo Global, em regime de nomeação.

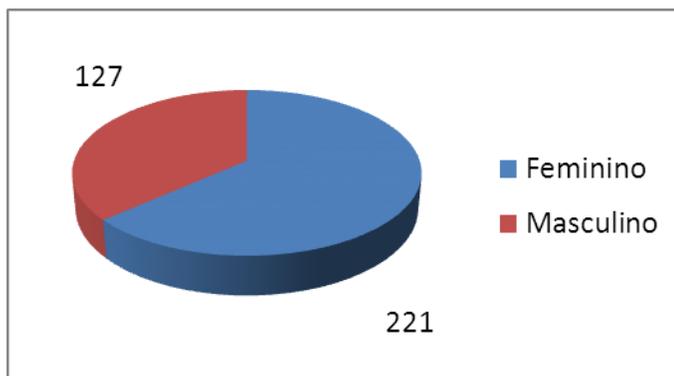
Caracterização dos Recursos Humanos

A caracterização do Efectivo Global do IAPMEI que a seguir se apresenta abrange os trabalhadores com vínculo por tempo indeterminado (236), os trabalhadores contratados a termo incerto (71) e em Comissão de serviço ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente (4), num total de 348 trabalhadores.

A distribuição dos trabalhadores do IAPMEI por género reflecte que há predominância das mulheres, 221 (64%) em relação aos homens, 127 (36%).

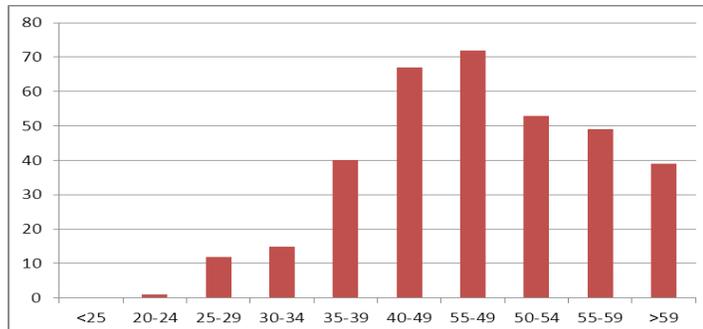
Distribuição do Efectivo do IAPMEI, por Género:

| Género | Nº Trabalhadores | % |
|-----------|------------------|-----|
| Feminino | 221 | 64 |
| Masculino | 127 | 36 |
| Total | 348 | 100 |

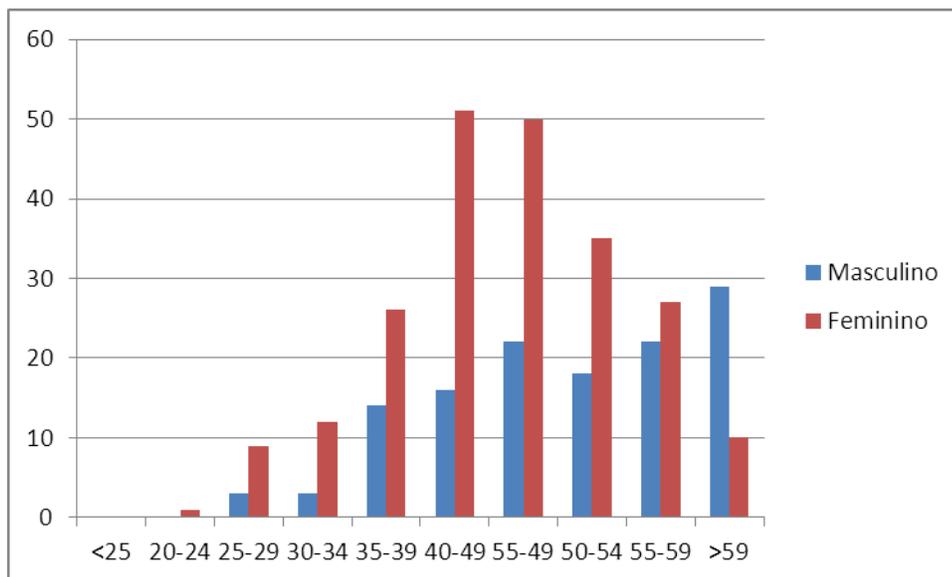


Quanto à distribuição por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 40-49 anos é a mais populosa (40%) e que é predominantemente feminina (29%) em relação à masculina (11%).

Distribuição percentual do Efectivo do IAPMEI, por Grupo Etário:



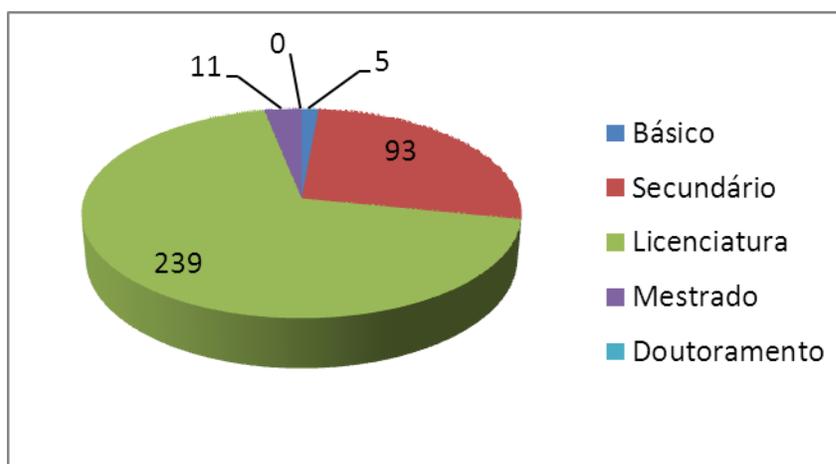
Distribuição do Efectivo do IAPMEI, por Grupo Etário e por Género:



A média etária dos trabalhadores do IAPMEI situava-se, em 31 de Dezembro de 2011, em 48 anos.

As habilitações escolares dos trabalhadores do IAPMEI assumem maior realce ao nível do ensino superior (72%).

Distribuição percentual do Efectivo do IAPMEI, por Habilitações Escolares:



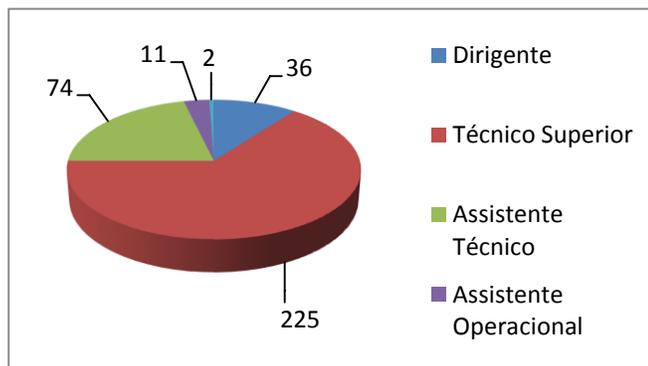
As habilitações escolares por género ilustram que, em todos os níveis, as mulheres predominam em relação aos homens. No ensino superior (43% para 26%), no ensino secundário (11% para 4%) e no ensino básico (7% para 6%).

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

- Dirigente,
- Técnico Superior,
- Assistente Técnico,
- Assistente Operacional,
- Pessoal de Informática,

distribuindo-se, percentualmente, o Efectivo do IAPMEI, de acordo com a figura seguinte.

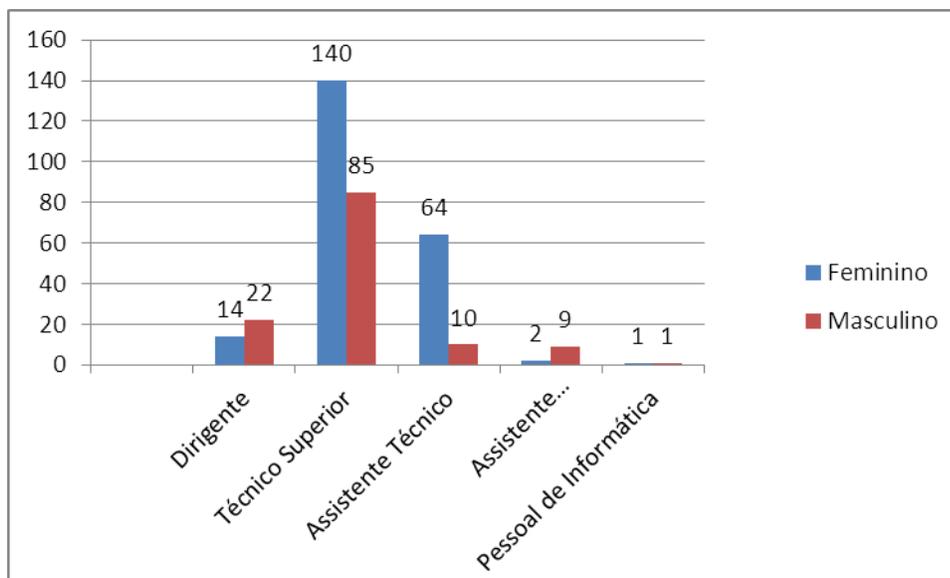
Distribuição percentual do Efectivo do IAPMEI, por Cargo/Carreira Profissional:



A carreira de técnico superior detém o maior peso percentual (65%), com 140 mulheres (40%) e 85 homens (24%). A carreira de assistente técnico conta com 10 homens e 64 mulheres (3% para 18%), a carreira de assistente operacional com 9 homens (3%) e o cargo de dirigente com 22 homens (6%) e 14 mulheres (4%).

Distribuição do Efectivo do IAPMEI, por Cargo/Carreira Profissional e por Género:

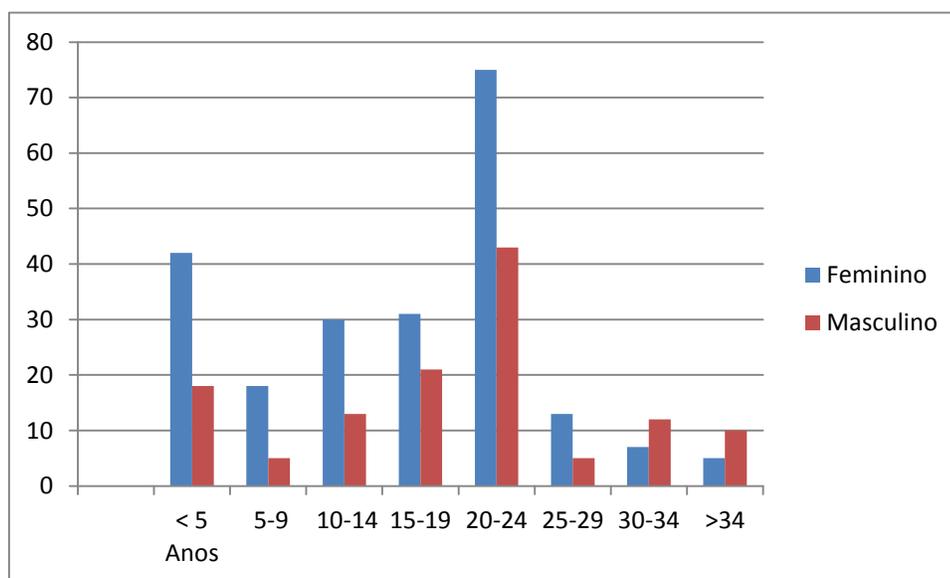
| Cargo/Carreira Profissional | Feminino | Masculino | Fem. % | Masc. % | Total | |
|-----------------------------|----------|-----------|--------|---------|-------|-----|
| | | | | | Nº | % |
| Dirigente | 14 | 22 | 4% | 6% | 36 | 10% |
| Técnico Superior | 140 | 85 | 40% | 24% | 225 | 65% |
| Assistente Técnico | 64 | 10 | 18% | 3% | 74 | 21% |
| Assistente Operacional | 2 | 9 | 1% | 3% | 11 | 3% |
| Pessoal de Informática | 1 | 1 | 0% | 0% | 2 | 1% |

Distribuição do Efectivo do IAPMEI, por Cargo/Carreira Profissional e por Género (cont.):


A média de antiguidade dos trabalhadores do IAPMEI, à data de 31 de Dezembro de 2011, era de 16 anos.

Distribuição do Efectivo, por Antiguidade e por Género:

| Estrutura de antiguidade | Género | | | | Total | |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Feminino | Masculino | Fem. % | Masc. % | Nº | % |
| < 5 Anos | 42 | 18 | 12% | 5% | 60 | 17% |
| 5-9 | 18 | 5 | 5% | 1% | 23 | 7% |
| 10-14 | 30 | 13 | 9% | 4% | 43 | 12% |
| 15-19 | 31 | 21 | 9% | 6% | 52 | 15% |
| 20-24 | 75 | 43 | 22% | 12% | 118 | 34% |
| 25-29 | 13 | 5 | 4% | 1% | 18 | 5% |
| 30-34 | 7 | 12 | 2% | 3% | 19 | 5% |
| >34 | 5 | 10 | 1% | 3% | 15 | 4% |
| Total | 221 | 127 | 64% | 36% | 348 | 100% |



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

Custos com o Efectivo, em 2011:

| Encargos | Valor (Euro) |
|----------------------------|--------------|
| Remuneração base | 8 141 180 |
| Suplementos remuneratórios | 641 262 |
| Prémios de desempenho | |
| Prestações sociais | 1 272 937 |
| Benefícios sociais | 261 777 |
| Trabalho extraordinário | 145 055 |
| Ajudas de custo | 42 896 |
| Representação | 41 820 |
| Formação | 84 546 |
| Medicina no trabalho | 28 240 |
| Total | 10 659 713 |

O absentismo apresenta-se classificado em dois grupos:

- Doença e acidente de trabalho (tempo perdido por doença e acidente de trabalho);
- Outras causas (tempo perdido por maternidade, paternidade, casamento, nojo, estudos, assistência familiar, falta, ...).

Dentro do absentismo global, no total de 4 437 dias, as ausências por doença e acidente de trabalho atingem 70%.

O numero de dias de absentismo por doença e acidente de trabalho, durante o ano de 2011, é de 3089 dias.

Na distribuição percentual das ausências por outras causas que não doença e acidentes de trabalho, é de salientar a ausência por maternidade/paternidade (15%), seguida da assistência familiar remunerada (6%).

O tempo trabalhado extraordinariamente, durante o ano de 2010, foi de aproximadamente 7 378 horas, no total de dias úteis.

Resumo do Trabalho Extraordinário, em Nº de Horas

| Prestação do trabalho | Nº de horas |
|--------------------------------------|-------------|
| Diurno e nocturno | 7 533:00 |
| Dias de descanso complementar | |
| Dias de descanso semanal obrigatório | |
| Total | 7 533:00 |

Aprendizagem

Face à missão que foi atribuída à Direcção de Gestão e Organização de Recursos de gestão e desenvolvimento dos recursos humanos do IAPMEI, na esteira de contínuo alinhamento das competências disponíveis na organização com a sua estratégia, numa cultura de flexibilidade e mobilidade internas, orientada para o cliente e detentora de conhecimento especializado e diferenciado, em termos compatíveis com a satisfação da expectativa dos seus colaboradores, durante o ano de 2011, verificou-se a participação de 264 colaboradores do IAPMEI em acções de formação, o que corresponde a 69% do efectivo considerado.

O universo do efectivo do IAPMEI em exercício de funções à data de 31 de Dezembro de 2011, contava com 348 trabalhadores.

Resumo do nº de participações e do nº de horas despendidas em acções de formação por Cargo/Carreira

Profissional

| | Dirigente | Técnico Sup. | Assist. Técnico/Op. | Pessoal Inf. |
|------------------|------------|--------------|------------------------|--------------|
| Nº Participações | 33 | 175 | 54 | 2 |
| Nº de horas | 1495:00:00 | 4682:30:00 | 762:00:00 | 114:00:00 |

Os técnicos superiores foram os trabalhadores que mais beneficiaram de acções de formação (66%), tendo sido ministradas 7 053 horas de formação durante o ano de 2011, num total de 264 participações em acções de formação. De salientar a participação, da maioria dos dirigentes nas acções de formação realizadas.

Medicina do Trabalho

Em termos de Medicina do Trabalho, em 2011, foram realizados 294 exames médicos, de carácter periódico.

| Exame | Nº | Custo (Euro) |
|------------|-----|--------------|
| Periódicos | 294 | 28 240 |

IV. Avaliação Final

i. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

A expressão qualitativa da avaliação final do desempenho do IAPMEI corresponde à menção de Desempenho Bom, tendo em conta que o IAPMEI atingiu todos os objectivos, tendo mesmo superado a maioria deles, a qual será objecto de proposta nos termos do n.º 3 do art.º 18.º do Decreto – Lei n.66-B/2007, de 28 de Dezembro.

O quadro seguinte sintetiza o grau de realização dos objectivos e a avaliação dos resultados, a qual evidencia a superação da maioria dos objectivos.

| Nº de Objectivos | Intervalo de Realização | Grau de Realização | Níveis de Graduação |
|------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|
| 1 | [95%;105%] | 111% | Supera |
| 2 | [95%;105%] | 104% | Atinge |
| 3 | [93%;103%] | 115% | Supera |
| 4 | [95%;105%] | 120% | Supera |
| 5 | [95%;105%] | 124% | Supera |
| 6 | [95%;105%] | 115% | Supera |
| 7 | [95%;105%] | 111% | Supera |
| 8 | 95%;105%] | 100% | Atinge |
| 9 | 95%;105%] | 109% | Supera |

Índice de Desempenho Global:

| Parâmetros | Ponderação dos parâmetros | Grau de Realização | IDG |
|------------|---------------------------|--------------------|------|
| Eficácia | 45% | 112% | 112% |
| Eficiência | 30% | 115% | |
| Qualidade | 25% | 107% | |

Note-se que o índice de desempenho global está calculado, tendo em conta que o objectivo nº8 “*Aumentar a satisfação dos clientes, excedendo a meta de 73%*”, será atingido. Pois tendo em conta o histórico deste objectivo, observando especificamente para o ano passado, que foi superado, é expectável que este ano, pelo menos seja atingido.

Tendo em consideração as actividades desenvolvidas (previstas e não previstas), analisadas no respectivo Capítulo, concluí-se que a execução global do plano de actividades foi elevada, tendo em conta os resultados obtidos, medidos através dos respectivos 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 auto – avaliação, o IAPMEI atingiu todos os objectivos, 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

Luís Filipe dos Santos Costa

iii. Conclusões prospectivas

A prossecução da missão do IAPMEI, consubstanciada no cumprimento dos objectivos 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.

O sucesso da intervenção depende da identificação dos constrangimentos ao crescimento económico e da adopção de estratégias correctamente orientadas para a optimização do impacto. O actual 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 factores dinâmicos de competitividade.

No actual 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 intensificará a sua actividade, no sentido de minimizar os efeitos negativos da actual situação do País, de fragilidade económica e de crise financeira.

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

Em consonância com princípios anteriores, os vectores estratégicos que orientarão a actividade nos próximos anos, são:

V1. – Desenvolver o empreendedorismo qualificado e facilitar o arranque de empresas inovadoras, actuando, essencialmente, nos factores associados a:

- Interacção com as infra-estruturas 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,

V2. – Reforçar as capacidades e competências para a inovação e competitividade, através duma intervenção nos seguintes factores:

- Qualificação dos recursos humanos e interacção com os centros de saber,
- Interacção 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.
-

V3. – Promover estratégias empresariais de crescimento inovador e internacional, focando a actuação nos seguintes factores:

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

Privilegiando aqueles factores críticos, a intervenção concentrar-se-á nas quatro áreas seguintes:

- Inovação empresarial, nas dimensões individual e colectiva, em interacção com o Sistema Científico e Tecnológico,
- Investimento empresarial, especialmente, investimento qualificado em factores dinâmicos de competitividade,
- Empreendedorismo e financiamento empresarial, prioritariamente, empreendedorismo de elevado potencial e financiamento ao longo das fases críticas do ciclo de vida das empresas,
- Dinâmica empresarial, nas vertentes inovação, produtividade e internacionalização.

Para melhorar o suporte à intervenção externa do Instituto, tornando-a mais qualificada e coerente com a estratégia definida, a actuação concentrar-se-á nos seguintes factores:

- Alinhamento estratégico e desempenho do serviço, compreendendo o ciclo anual e plurianual de gestão (planeamento, monitorização e avaliação), sistema de gestão do desempenho (SIADAP), sistema de gestão da qualidade e da satisfação dos clientes e dos colaboradores,
- Qualificação das capacidades e competências, com base no plano anual de formação,
- Gestão do conhecimento, compreendendo elaboração de estudos, relatórios e produção de informação relevante para a actividade,
- Gestão dos sistemas de informação e comunicação,
- Gestão dos recursos físicos e financeiros, designadamente, captação de fontes de financiamento, gestão de tesouraria (saldo médio de tesouraria não aplicado), contributo para a redução do défice público, contenção de custos, gestão das participações sociais, inventariação do património imobiliário e contratação pública.

V. Anexo

i. QUAR de 2011

MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação

Missão: Apoiar as empresas e empreendedores nas suas estratégias de crescimento inovador e internacional, contribuindo para a criação das condições favoráveis ao reforço das competências e capacidades de gestão e inovação, e ao acesso aos mercados financeiros.

Objectivos estratégicos (OE):
OE 1: Desenvolver o empreendedorismo qualificado e facilitar o arranque de empresas inovadoras
OE 2: Reforçar as competências e as capacidades para a inovação e competitividade
OE 3: Promover estratégias empresariais de crescimento inovador e internacional

| Objectivos operacionais | | Meta Ano 2010 | Meta Ano 2011 | Resultado | | | Desvios |
|--|---|---|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| EFICÁCIA | | | | 77% | | | 6% |
| OB 1 | Ponderação c 30% | | | 90% | | | -9% |
| Reforçar as capacidades e competências estratégicas para a inovação | Ind 1 | N.º PME acompanhadas na concretização de planos de melhoria de competências resultantes de exercício de diagnóstico realizados | N/A | 77 | 81 | X | -95% |
| | Peso | 20% | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 5% | |
| | Ind 2 | N.º PME envolvidas em acções de formação e de qualificação | 343 | 425 | 548 | X | 29% |
| | Peso | 60% | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 129% | |
| | Ind 3 | N.º técnicos de associações empresariais envolvidos num programa de desenvolvimento de competências em gestão de PME | N/A | 24 | 15 | X | -38% |
| | Peso | 20% | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 63% | |
| OB 2 | Ponderação c 25% | | | 84% | | | 4% |
| Dinamizar a assistência empresarial e o ambiente de negócios | Ind 4 | N.º PME envolvidas nas conferências dos Encontros para a Competitividade, nos workshops sobre temas relevantes para a competitividade internacional e em micro-missões às regiões transfronteiriças | 750 | 832 | 935 | X | 12% |
| | Peso | 20% | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 112% | |
| | Ind 5 | N.º de visitas individuais realizadas a PME utilizando a metodologia dos "4 passos" do Serviço de Assistência Empresarial | 1060 | 1000 | 1030 | X | 3% |
| | Peso | 60% | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 103% | |
| | Ind 6 | N.º de exercícios de diagnóstico de competências empresariais e respectivos relatórios, realizados com propostas de planos de melhoria de competências | N/A | 117 | 113 | X | -3% |
| | Peso | 20% | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 97% | |
| OB 3 | Ponderação c 25% | | | 65% | | | 17% |
| Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia para as empresas | Ind 7 | N.º de PME acompanhadas na realização de projectos de transferência de conhecimento e tecnologia Universidade/Empresa (Vales I&DT) e Inovação | 140 | 425 | 460 | X | 8% |
| | Peso | 60% | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 108% | |
| | Ind 8 | Proporção de candidaturas a projectos de transferência de tecnologia analisadas, no ano, dentro do prazo definido | N/A | 90% | 117% | X | 30% |
| | Peso | 40% | | | | | |
| Grau de Realização | | | | | 130% | | |
| OB 4 | Ponderação c 20% | | | 64% | | | 20% |
| Ind 9 | N.º de empresas e empreendedores com acesso facilitado ao financiamento, no âmbito dos mecanismos FINICIA | 188 | 150 | 159 | X | 6% | |

| | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|--|--------------|---------------|----------------|-------------|-------------|------------|--|--------------|
| Promover o empreendedorismo de elevado potencial e a criação de empresas inovadoras | Peso | 60% | | | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | | 106% | | | |
| | Ind 10 | N.º de Comunidades Intermunicipais aderentes à actividade de suporte integral ao empreendedor | N/A | 10 | 14 | X | | | | 40% |
| | Peso | 40% | | | | | | | | |
| Grau de Realização | | | | | | 140% | | | | |
| EFICIÊNCIA | | | | | | 34% | | | | 12% |
| OB 5 | Ponderação c 50% | | | | | 68% | | | | 24% |
| Aumentar a eficiência do processamento e do controlo dos incentivos ao investimento | Ind 12 | Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisadas no ano dentro do prazo | N/A | 90% | 98% | X | | | | 9% |
| | Peso | 35% | | | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | | 109% | | | |
| | Ind 13 | Proporção de decisões dentro do prazo, relativamente aos pedidos de pagamento entrados no ano | 80,1% | 82,45% | 80,10% | | X | | | -2,9% |
| | Peso | 35% | | | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | | | 97% | | |
| Aumentar a eficiência do processamento e do controlo dos incentivos ao investimento | Ind 14 | Proporção de processos QREN e MODCOM, entrados entre 1 de Janeiro e 15 de Dezembro, diagnosticados dentro do prazo | 95,0% | 95,0% | 93,4% | | X | | | -1,7% |
| | Peso | 35% | | | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | | | 98% | | |
| | | | | | | | | | | |
| OB 6 | Ponderação c 50% | | | | | 0% | | | | 24% |
| Aumentar a eficácia do controlo da despesa | Ind 15 | Proporção de despesa controlada nos relatórios de auditoria MODCOM dos projectos geridos pelo IAPMEI | N/A | 5,00% | 7,00% | X | | | | 40,0% |
| | Peso | 55% | | | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | | 140% | | | |
| | Ind 16 | Proporção dos encerramentos executados correctamente com confirmação/aprovação pelo CD | 95,0% | 95,00% | 100,00% | X | | | | 5,3% |
| | Peso | 45% | | | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | | 105% | | | |

| QUALIDADE | | 77% | | | | | 5% | |
|---|---|---|-----|-----|-------------|-------------|------------|--|
| OB 7 | Ponderação € 50% | 111% | | | | | 11% | |
| Dinamizar o serviço de informação e divulgação às empresas | Ind 17 | Taxa de crescimento do n.º de clientes da rede EEN PT / IAPMEI | N/A | 11% | 12% | X | 9% | |
| | Peso | 35% | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 109% | | |
| | Ind 18 | Nº de boas práticas/estudos/casos de sucesso divulgados através do site | 10 | 16 | 17 | X | 6% | |
| | Peso | 25% | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 106% | | |
| Ind 19 | N.º de sessões públicas de divulgação e sensibilização sobre o redimensionamento e a transmissão empresarial (iniciativa ou participação directa do IAPMEI) | 8 | 13 | 15 | X | 15% | | |
| Peso | 40% | | | | | | | |
| Grau de Realização | | | | | 115% | | | |
| OB 8 | Ponderação € 30% | 0% | | | | | 0% | |
| Aumentar a satisfação dos clientes | Ind 20 | Proporção de clientes inquiridos satisfeitos com o IAPMEI, com a pontuação de 3 a 6, numa escala de 1 a 6 | 71% | 73% | 73% | X | 0% | |
| | Peso | 100% | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 100% | | |
| OB 9 | Ponderação € 20% | 109% | | | | | 9% | |
| Qualificar as capacidades e competências | Ind 21 | Proporção de trabalhadores abrangidos por acções de formação dinamizadas pelo IAPMEI | 68% | 65% | 71% | X | 9% | |
| | Peso | 100% | | | | | | |
| | Grau de Realização | | | | | 109% | | |

Legenda:
n.d. - não disponível;
n.a. - não aplicável.

| Meios disponíveis | | | | |
|--|-----------|-----------|------------|--------|
| Recursos Humanos | Pontuação | Planeados | Executados | Desvio |
| Dirigentes - Direcção superior | 20 | 100 | 83 | -17 |
| Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa | 16 | 528 | 511 | -17 |
| Técnico Superior (Incluí 2 Especialista Informática) | 12 | 3252 | 2691 | -561 |
| Assistente Técnico (incluí 1 Técnico Informática) | 8 | 648 | 628 | -20 |
| Encarregado geral operacional | 7 | | | 0 |
| Encarregado operacional | 6 | | | 0 |
| Assistente Operacional (inclui motoristas) | 5 | 60 | 46 | -14 |
| TOTAL | 74 | 4588 | 3959 | -629 |

| Orçamento (M€) | Estimado | Realizado | |
|----------------|---------------|----------------|----------------|
| Funcionamento | 64.194.622,0 | 514.712.605,00 | 450.517.983,00 |
| PIDDAC | 638.072.474,0 | 562.548.112,00 | -75.524.362,00 |

| Parâmetros | Eficácia | Eficiência | Qualidade |
|------------|------------|------------|------------|
| | Ponderação | Ponderação | Ponderação |
| | 45% | 30% | 25% |

| Avaliação final do serviço | | |
|----------------------------|--------------|--------------|
| Bom | Satisfatório | Insuficiente |
| | | |

| Listagem das Fontes de verificação (*) | |
|--|---|
| Indicador 1 | Relatórios de acompanhamento |
| Indicador 2 | Listas de inscrições e de presenças |
| Indicador 3 | Listas de inscrições e de presenças |
| Indicador 4 | Listas de presenças nas sessões |
| Indicador 5 | Relatórios de Assistência Empresarial |
| Indicador 6 | Relatórios de exercícios de diagnóstico de competências |
| Indicador 7 | Listagem de candidaturas da base de dados analisadas |
| Indicador 8 | Listagens das candidaturas em todas as fases e tempos de resposta |
| Indicador 9 | Listagem de projectos (SPGM e INOVCapital) |
| Indicador 10 | Lista FINICIA de Comunidades Intermunicipais |
| Indicador 12 | Listagens de candidaturas analisadas (SIGI e SIQREN) e tempos- |
| Indicador 13 | Listagens de pedidos de pagamento (SIGI e SIQREN) e tempos- |
| Indicador 14 | Bases de dados, em formato excel, da Fiscalização e Controlo |
| Indicador 15 | Bases de dados, em formato excel, da Fiscalização e Controlo |
| Indicador 16 | Bases de dados, em formato excel, da Fiscalização e Controlo |
| Indicador 17 | Base de dados EEN PT/IAPMEI |
| Indicador 18 | Documentos de suporte das acções/site EEN PT |
| Indicador 19 | Lista das sessões realizadas |
| Indicador 20 | Relatório do inquérito à satisfação do cliente |
| Indicador 21 | Relatório anual de Formação Profissional |

(*) O IAPMEI utiliza um sistema de acompanhamento simples, composto por fichas de indicadores em excel, com informação de suporte ao planeamento e monitorização. O sistema utilizado poderá evoluir para outro mais complexo.

Critérios de Superação:

O grau de cumprimento de cada objectivo é calculado pela soma ponderada do grau de cumprimento de cada meta que lhe está associado.

| Objectivos | Indicadore Supera | Não Atinge | Atinge |
|-------------|-------------------|------------|---------|
| Objectivo 1 | Indicador 1 >79 | <71 | [71;79] |

| | | | |
|------------|---------------------|--------|---------------|
| | Indicador 2 >447 | <403 | [403;447] |
| | Indicador 3 >25 | <23 | [23;25] |
| Objetivo 2 | Indicador 4 >874 | <790 | [790;874] |
| | Indicador 5 >1155 | <1045 | [1045;1155] |
| | Indicador 6 >158 | <142 | [142;158] |
| Objetivo 3 | Indicador 7 >500 | <350 | [350;500] |
| | Indicador 8 >95% | <85% | [85%;95%] |
| Objetivo 4 | Indicador 9 >158 | <142 | [142;158] |
| | Indicador 1(>11 | <9 | [9;11]] |
| | Indicador 1: >15% | <5% | [5%;15%] |
| Objetivo 5 | Indicador 1: >97,5% | <90% | [90%;97,5%] |
| | Indicador 1: >86,6% | <78,3% | [78,3%;86,6%] |
| | Indicador 1: >97,5% | <92,5% | [92,5%;97,5%] |
| Objetivo 6 | Indicador 1: >5% | <4,5% | [4,5%;5%] |
| | Indicador 1(>97,5% | <92,5% | [92,5%;97,5%] |
| Objetivo 7 | Indicador 1: >5670 | <5130 | [5130;5670] |
| | Indicador 1(>13 | <11 | [11;13] |
| | Indicador 1(>9 | <7 | [7;9] |
| Objetivo 8 | Indicador 2(>78% | <68% | [68%;78%] |
| Objetivo 9 | Indicador 2: >70% | <60% | [60%;70%] |

ii. **Balanço Social (Quadros e informação)**

BALANÇO SOCIAL

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

2011

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 70080000

Ministério: da Economia e do Emprego

Serviço / Entidade: Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas
e à Inovação, I.P.

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

| | |
|---------------------------|------------|
| Em 1 de Janeiro de 2011 | <u>361</u> |
| Em 31 de Dezembro de 2011 | <u>348</u> |

Contacto para eventuais esclarecimentos

Nome _____

Tel: 213836000

E-mail: processamento.dprh@iapmei.pt

Data 31-03-2012

BALANÇO SOCIAL 2011

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

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

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

[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](#)

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

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

[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário, 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, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

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

[Quadro 18: Total dos encargos com pessoal durante o ano](#)

[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, 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](#)

[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](#)

[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](#)

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

[Quadro 27: Contagem das acções de formação profissional realizadas 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, segundo a modalidade de vinculação e género

| Grupo/categoria / Modalidades de vinculação | Cargo Público / Mandato | | Nomeação definitiva | | Nomeação Transitória por tempo determinado | | Nomeação Transitória por tempo indeterminado | | CT em Funções Públicas por tempo indeterminado | | CT em Funções Públicas a termo resoluto certo | | CT em Funções Públicas a termo resoluto incerto | | Comissão de Serviço no âmbito da LUCE | | CT no âmbito do Código de Trabalho por tempo indeterminado | | CT no âmbito do Código de Trabalho a termo (certo ou incerto) | | Comissão de Serviço no âmbito do Código de Trabalho | | 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 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 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| 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 | 6 | 2 | 6 | 2 | 8 |
| 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 | 13 | 11 | 13 | 11 | 24 |
| 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 |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 70 | 90 | 0 | 0 | 15 | 47 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 140 | 225 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 54 | 0 | 0 | 1 | 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 64 | 74 | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Informático | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 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 ANE - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do ANE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 89 | 147 | 0 | 0 | 16 | 35 | 3 | 1 | 0 | 5 | 0 | 0 | 19 | 13 | 127 | 221 | 348 | |

| Prestações de Serviços | M | F | Total |
|------------------------|----------|----------|----------|
| Tarefa | | | 0 |
| Avanço | | | 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 (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: SS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

SE Células e vermelho - Totais não estão iguais ao do Quadro?

| Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género | Menos que 20 anos | | 20-24 | | 25-29 | | 30-34 | | 35-39 | | 40-44 | | 45-49 | | 50-54 | | 55-59 | | 60-64 | | 65-69 | | maior ou igual a 70 anos | | 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 | | | |
| | Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 | 8 | |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 11 | 24 | |
| 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 | |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 6 | 3 | 10 | 9 | 21 | 8 | 36 | 16 | 31 | 9 | 19 | 14 | 13 | 21 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 140 | 225 | |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 | 0 | 13 | 1 | 13 | 2 | 10 | 3 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 10 | 64 | 74 | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Informático | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 1 | 3 | 9 | 3 | 12 | 14 | 26 | 16 | 51 | 22 | 50 | 18 | 35 | 22 | 27 | 27 | 9 | 2 | 1 | 0 | 0 | 127 | 221 | 348 | | |

| Prestações de Serviço | Menos que 20 anos | | 20-24 | | 25-29 | | 30-34 | | 35-39 | | 40-44 | | 45-49 | | 50-54 | | 55-59 | | 60-64 | | 65-69 | | maior ou igual a 70 anos | | 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 | | | | |
| | Tarefa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 0 | 0 | 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 (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 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 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

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 |
| Dirigente superior de 1º grau a) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| Dirigente Intermédio de 1º grau a) | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 | 8 |
| Dirigente Intermédio de 2º grau a) | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 6 | 7 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 11 | 24 | |
| 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 |
| Técnico Superior | 13 | 33 | 2 | 16 | 10 | 25 | 11 | 17 | 28 | 35 | 4 | 9 | 9 | 3 | 8 | 2 | 0 | 0 | 85 | 140 | 225 | |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 1 | 7 | 0 | 2 | 1 | 5 | 3 | 10 | 3 | 30 | 0 | 4 | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 0 | 10 | 64 | 74 | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | |
| 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 - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 18 | 42 | 5 | 18 | 13 | 30 | 21 | 31 | 43 | 75 | 5 | 13 | 12 | 7 | 9 | 5 | 1 | 0 | 127 | 221 | 348 | |

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

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais ao do Quadro?

| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirigente superior de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 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 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 11 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 11 | |
| 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 | 1 | 0 | 0 | 9 | 6 | 2 | 8 | 64 | 120 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 85 | 140 | |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 4 | 19 | 0 | 0 | 4 | 33 | 0 | 3 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 64 | 74 | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 | |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diplomata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | 4 | 1 | 4 | 4 | 12 | 20 | 0 | 0 | 14 | 39 | 4 | 11 | 84 | 141 | 5 | 5 | 0 | 0 | 127 | 221 | 348 | |

| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Avença | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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:

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 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 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 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

| 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 - administrativo | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | 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 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de

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 Informação Estratégica de Defesa);

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

| Grupo/Cargo/Carreira | menor que 20 anos | | 20 - 24 | | 25 - 29 | | 30 - 34 | | 35 - 39 | | 40 - 44 | | 45 - 49 | | 50 - 54 | | 55 - 59 | | 60 - 64 | | 65 - 69 | | maior ou igual a 70 anos | | 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 | | | |
| 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 | |
| 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 | |
| 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 | |
| Dirigente Intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 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 | 0 | 0 | 0 | |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | |
| 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 | |
| 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 | |
| Magistrado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Diplomata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 |
| Bombeteiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Polícia Municipal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 6 | |

| Prestações de Serviços | menos de 20 anos | | 20 - 24 | | 25 - 29 | | 30 - 34 | | 35 - 39 | | 40 - 44 | | 45 - 49 | | 50 - 54 | | 55 - 59 | | 60 - 64 | | 65 - 69 | | maior ou igual a 70 anos | | 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 | | | |
| 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

NOTAS:
 Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;
 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 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 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 | | Cedência | | Mobilidade Interna | | 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 | 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 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 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 |
| 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 |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 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 |
| Magistrado | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Diplomata | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 |

| Prestações de Serviço (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 órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA;

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 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 expositiva | | Mobilidade Interna | | 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 | 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 | |
| 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 | |
| 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 | |
| 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 | |
| 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 | 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 | 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 | |
| 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 | |
| Magistrado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Diplomata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 10º da LVCR e em Comissão de Serviço;

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 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 interna | | 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 | 1 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Técnico Superior | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 7 | 4 | 11 | |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 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 | |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 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 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | | |
| Magistrado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Diplomata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Pessoal de Inspeção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Pessoal de Investigação Científica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Docente Ensino Universitário | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Docente Ensino Superior Politécnico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Médico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Enfermeiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Téc. Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Técnico Superior de Saúde | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Chefia Tributária | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Pessoal de Administração Tributária | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Pessoal Aduaneiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Conservador e Notário | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Oficial dos Registos e do Notariado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Oficial de Justiça | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Forças Armadas - Sargento b) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Forças Armadas - Praça b) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Polícia Judiciária | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Polícia de Segurança Pública - Oficial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Polícia de Segurança Pública - Agente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Serviço Estrangeiros Fronteiras | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Guarda Prisional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Bombeiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Polícia Municipal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Total | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 4 | 1 | 11 | 7 | 18 |

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 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 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 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | | | | | | 0 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | | | | | 0 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | | | | | 0 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | 0 |
| Técnico Superior | 10 | | | | | 10 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | | 0 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | | 0 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | 0 |
| Informático | | | | | | 0 |
| 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 |
| Bombeliro | | | | | | 0 |
| Polícia Municipal | | | | | | 0 |
| Total | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |

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 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 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 subordinadas) | | 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 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Informático | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Magistrado | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Diplomata | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 |

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 46º, 47º e 48º da Lei 12-A/2008;

(3) - Artigo 64º da Lei 12-A/2008;

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

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

| 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 | 8 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 12 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 13 | 11 | 24 |
| 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 | 82 | 137 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 85 | 140 | 225 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 10 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 10 | 64 | 74 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 9 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 |
| 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 - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 123 | 214 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 5 | 127 | 221 | 348 |

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

SE Células a vermelho - Totais não são iguais aos do Quadro!

| Grupo/cargo/carreira | Tempo completo | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | | | | |
|---|--|------------|----------|----------|----------|--|----------|----------|----------|----------|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|------------|------------|
| | células abertas para indicar nº horas/semana | | | | | | | | | | | | | | | M | F | Total | | |
| | 35 horas | | | | | 42 horas | | | | | 28 horas | | | | | | | | | |
| | células abertas para indicar nº horas/semana | | | | | células abertas para indicar nº horas/semana | | | | | células abertas para indicar nº horas/semana | | | | | | | | | |
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | Total | |
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente superior de 1º grau a) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| Dirigente Intermédio de 1º grau a) | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 | 8 |
| Dirigente Intermédio de 2º grau a) | 13 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 11 | 24 |
| 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 | 84 | 140 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 140 | 225 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 10 | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 64 | 74 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 9 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 11 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Informático | 1 | 1 | 0 | 0 | 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 - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 126 | 221 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 127 | 221 | 348 |

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 (artº 142º da Lei nº 59/2008) ou regime especial (art.º 12º do DL nº259/98); Indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;
 Quando existirem mais de 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 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 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

| Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário | Trabalho extraordinário diurno | | Trabalho extraordinário nocturno | | 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 | 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 | 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 | 0:00 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 17:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 17:00 | 17:00 |
| 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 | 0:00 |
| Técnico Superior | 650:00 | 1516:00 | 661:00 | 2736:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 1311:00 | 4252:00 | 5563:00 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0:00 | 101:00 | 0:00 | 79:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 180:00 | 180:00 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 1540:00 | 0:00 | 192:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 1732:00 | 0:00 | 1732:00 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Informático | 5:00 | 0:00 | 36:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 41:00 | 0:00 | 41:00 |
| Magistrado | | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Diplomata | | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo | | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | 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 | 2195:00 | 1617:00 | 889:00 | 2832:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 3084:00 | 4449:00 | 7533:00 |

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 extraordinário diurno e nocturno só contempla o trabalho extraordinário efectuado em dias normais de trabalho (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho extraordinário 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) 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 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário, por grupo/categoria, segundo o género

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

| | | | | | | |
|--|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | 0:00 | 0:00 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | | | 0:00 | 0:00 |
| Serviço Estrangeiros Fronteiras | | | | | 0:00 | 0:00 |
| Guarda Prisional | | | | | 0:00 | 0:00 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | | | 0:00 | 0:00 |
| Bombeiro | | | | | 0:00 | 0:00 |
| Polícia Municipal | | | | | 0:00 | 0:00 |
| Total | | 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 extraordinário" neste quadro deve-se considerar o trabalho extraordinário 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 De
- 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 Informação Defesa);

| |
|------|
| 0:00 |
| 0:00 |
| 0:00 |
| 0:00 |
| 0:00 |
| 0:00 |
| 0:00 |
| 0:00 |
| 0:00 |

zembro);

ões de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de

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/ Motivo 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 | |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38,0 | 21,0 | 59,0 | |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 144 | 59 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 149,0 | 59,0 | 208,0 | |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 354 | 331 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 364,0 | 340,0 | 704,0 | |
| 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 | 0 | 0 | 30 | 635 | 32 | 33 | 729 | 1.289 | 0 | 0 | 33 | 170 | 60 | 29 | 2.320 | 3.528 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 7 | 0 | 0 | 136 | 3.349,0 | 5.691,0 | 9.040,0 | | |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 8 | 355 | 458 | 0 | 0 | 0 | 43 | 0 | 33 | 250 | 1.661 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 13 | 620,0 | 2.222,0 | 2.842,0 | | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 162 | 67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 188 | 62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 | 388,0 | 129,0 | 517,0 | | |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Informático | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 22 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22,0 | 46,0 | 68,0 | | |
| Magistrado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Diplomata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | |
| Tec. Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Técnico Superior de Saúde | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Chefia 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 | |
| Bombeiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Polícia Municipal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | |
| Total | 0,0 | 15,0 | 30,0 | 635,0 | 43,0 | 45,0 | 1.250,0 | 1.839,0 | 0,0 | 0,0 | 33,0 | 213,0 | 60,0 | 65,0 | 3.316,0 | 5.685,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 11,0 | 11,0 | 0,0 | 0,0 | 187,0 | 0,0 | 4.930,0 | 8.508,0 | 13.438,0 | |

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lets 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 16 : Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação

| Identificação da greve | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--|
| Data | Âmbito (escolher da lista em baixo) | | Motivo(s) da greve |
| 24-11-2011 | Greve Geral | | Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve. 604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS |
| PNT* | Nº de trabalhadores em greve | Duração da paralisação (em hh/mm) | |
| 35 horas | 22 | 7:00 | |
| 42 horas | | | |
| Semana 4 dias (D.L. 325/99) | | | |
| Regime especial (D.L. 324/99) | | | |
| Outros | | | |
| Total | 22 | 7:00 | |

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](#)

| 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 | | | |
| 42 horas | | | |
| Semana 4 dias (D.L. 325/99) | | | |
| Regime especial (D.L. 324/99) | | | |
| 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](#)

| 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 | | | |
| 42 horas | | | |
| Semana 4 dias (D.L. 325/99) | | | |
| Regime especial (D.L. 324/99) | | | |
| 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](#)

| 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 | | | |
| 42 horas | | | |
| Semana 4 dias (D.L. 325/99) | | | |
| Regime especial (D.L. 324/99) | | | |
| 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](#)

| 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 | | | |
| 42 horas | | | |
| Semana 4 dias (D.L. 325/99) | | | |
| Regime especial (D.L. 324/99) | | | |
| 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 N° 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 € | 7 | 21 | 28 |
| 1001-1250 € | 17 | 51 | 68 |
| 1251-1500 € | 15 | 41 | 56 |
| 1501-1750 € | 12 | 23 | 35 |
| 1751-2000€ | 5 | 27 | 32 |
| 2001-2250 € | 11 | 18 | 29 |
| 2251-2500 € | 10 | 7 | 17 |
| 2501-2750 € | 2 | 3 | 5 |
| 2751-3000 € | 9 | 8 | 17 |
| 3001-3250 € | 11 | 8 | 19 |
| 3251-3500 € | 9 | 4 | 13 |
| 3501-3750 € | 5 | 1 | 6 |
| 3751-4000 € | 1 | 3 | 4 |
| 4001-4250 € | 0 | 0 | 0 |
| 4251-4500 € | 2 | 1 | 3 |
| 4501-4750 € | 1 | 2 | 3 |
| 4751-5000 € | 6 | 3 | 9 |
| 5001-5250 € | 3 | 0 | 3 |
| 5251-5500 € | 0 | 0 | 0 |
| 5501-5750 € | 1 | 0 | 1 |
| 5751-6000 € | 0 | 0 | 0 |
| Mais de 6000 € | 0 | 0 | 0 |
| Total | 127 | 221 | 348 |

NOTAS:

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

B - Remunerações máximas e mínimas

Período de referência: mês de Dezembro

| Remuneração (€) | Euros | |
|-----------------|------------|------------|
| | Masculino | Feminino |
| Mínima (€) | 683,13 € | 668,85 € |
| Máxima (€) | 5.560,48 € | 4.987,95 € |

NOTA:

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

Quadro 18: Total dos encargos com pessoal durante o ano

| Encargos com pessoal | Valor (Euros) |
|-----------------------------|------------------------|
| Remuneração base (*) | 8.141.180,32 € |
| Suplementos remuneratórios | 641.261,97 € |
| Prémios de desempenho | 0,00 € |
| Prestações sociais | 1.272.937,13 € |
| Benefícios sociais | 261.776,55 € |
| Outros encargos com pessoal | 0,00 € |
| Total | 10.317.155,97 € |

Nota:

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

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

| Suplementos remuneratórios | Valor (Euros) |
|---|---------------------|
| Trabalho extraordinário (diurno e nocturno) | 145.055,58 € |
| 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 | 1.035,48 € |
| Participação em reuniões | |
| Ajudas de custo | 42.895,98 € |
| Representação | 41.820,24 € |
| Secretariado | |
| Outros suplementos remuneratórios | 410.454,69 € |
| Total | 641.261,97 € |

Nota:

(*) - se não incluído em trabalho extraordinário (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 | 466,24 € |
| 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 | 77.027,77 € |
| Subsídio de desemprego | |
| Subsídio de refeição | 646.792,65 € |
| Outras prestações sociais | 548.650,47 € |
| Total | 1.272.937,13 € |

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

| Benefícios de apoio social | Valor (Euros) |
|--|---------------------|
| Grupos desportivos/casa do pessoal | |
| Refeitórios | 23.458,56 € |
| Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar | |
| Colónias de férias | |
| Subsídio de estudos | 23.589,31 € |
| Apoio socio-económico | |
| Outros benefícios sociais | 214.728,68 € |
| Total | 261.776,55 € |

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

| 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 | 0 | | | | | | 0 | | | | | |
| Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência | M | 0 | | | | | | 0 | | | | | |
| | F | 5 | | | 1 | 4 | | 0 | | | | | |
| Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano | M | 0 | | | | | | 0 | | | | | |
| | F | 390 | | | 21 | 369 | | 0 | | | | | |
| Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores | M | 0 | | | | | | 0 | | | | | |
| | F | 0 | | | | | | 0 | | | | | |

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados 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: | 5 |
| - absoluta | 5 |
| - parcial | |
| - absoluta para o trabalho habitual | |
| Casos de incapacidade temporária e absoluta | |
| Casos de incapacidade temporária e parcial | |
| Total | 5 |

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

| 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: | 294 | 28.240,30 € |
| Exames de admissão | | |
| Exames periódicos | 294 | 28.240,30 € |
| Exames ocasionais e complementares | | |
| Exames de cessação de funções | | |
| Despesas com a medicina no trabalho | | |
| Visitas aos postos de trabalho | | |

Nota:

Incluir nas despesas com medicina no trabalho as relativas a medicamentos e vencimentos de pessoal afecto.

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 | |
| Visitas aos locais de trabalho | 15 |
| Outras | 1 |

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

| Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional | Número |
|--|--------|
| Alteração das funções exercidas | |
| Formação profissional | |

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 | 1 |
| Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas | 17 |

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

| Segurança e saúde no trabalho Custos | Valor (Euros) |
|--|---------------|
| Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a) | |
| Equipamento de protecção (b) | |
| Formação em prevenção de riscos (c) | 2.811,00 € |
| Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d) | |

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) Inclui os custos com a identificação, avaliação e controlo dos factores de risco.

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 | 520 | 21 | | 7 | 548 |
| Externas | 46 | 8 | | | 54 |
| Total | 566 | 29 | 0 | 7 | 602 |

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 | |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 16 | 1 | 17 | 8 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 70 | 8 | 78 | 24 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | 0 | |
| Técnico Superior | 362 | 38 | 400 | 175 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 92 | 6 | 98 | 53 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Aprendizes e praticantes | | | 0 | |
| Informático | 6 | 1 | 7 | 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 | 548 | 54 | 602 | 264 |

Totais devem ser iguais aos do Q. 27

Notas:

(*) - N.º de participações = n.º

(**) - Considerar o total de trabalhadores

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 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 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | | 7:00 | 0:00 | 7:00 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | 207:00 | 7:00 | 214:00 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | 1131:00 | 143:00 | 1274:00 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | 0:00 |
| Técnico Superior | | 4073:30 | 609:00 | 4682:30 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | 650:00 | 105:00 | 755:00 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | 7:00 | 0:00 | 7:00 |
| Aprendizes e praticantes | | | | 0:00 |
| Informático | | 100:00 | 14:00 | 114:00 |
| 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 | 68.349,16 € |
| Despesa com acções externas | 16.197,05 € |
| Total | 84.546,21 € |

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 | 5 |
| Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores | 5 |
| Total de votantes para comissões de trabalhadores | 266 |

Quadro 32: Disciplina

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

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

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