

Relatório de Atividades 2015



IAPMEI
Parcerias para o Crescimento

"O único lugar onde sucesso está antes de trabalho é no dicionário."

Autor indeterminado

Índice

Nota Introdutória	1
O IAPMEI	2
<i>Missão</i>	2
<i>Visão</i>	2
<i>Valores</i>	2
<i>Objetivos estratégicos</i>	3
<i>Estrutura organizacional</i>	4
Autoavaliação do IAPMEI	5
<i>Atividades planeadas e desenvolvidas em 2015</i>	6
<i>Justificação dos desvios entre as atividades planeadas e desenvolvidas</i>	12
<i>Iniciativas planeadas e desenvolvidas em 2015</i>	19
<i>Justificação dos desvios entre as iniciativas planeadas e desenvolvidas</i>	21
<i>Breve descrição das atividades desenvolvidas</i>	23
<i>Recursos Humanos</i>	41
<i>Recursos Financeiros</i>	50
<i>Sistema de Controlo Interno</i>	52
<i>Avaliação da satisfação de clientes</i>	55
<i>Avaliação da satisfação de colaboradoras e colaboradores</i>	57
<i>Desenvolvimento de medidas para reforço positivo do desempenho</i>	66
<i>Comparação de desempenho</i>	67
Avaliação final	69
<i>Apreciação dos resultados</i>	69
<i>Menção proposta pelo dirigente máximo</i>	72
Conclusões prospetivas	73
Anexos – QUAR e Balanço Social	74

Nota Introdutória

2015 foi um ano de desafios para o IAPMEI.

Desafios, antes de mais, impostos pela responsabilidade, passada, presente e futura, de celebrar 40 anos de atividade ao serviço das empresas.

Desafios também, porque lhe foram definidos novos estatutos que vieram conferir acrescidas atribuições e competências ao instituto. Atribuições e competências essas que conduziram a uma relevante reorganização interna, e que se vieram a consubstanciar na prestação de um maior e mais diferenciado leque de serviços às empresas.

Desafios, finalmente, decorrentes de uma mudança de ciclo, num contexto de encerramento de um quadro comunitário, em simultaneidade com o arranque de um novo.

Desafios, por isso, que não se esgotam num só ano, mas cuja primeira etapa foi superada com sucesso, como está patente nos resultados alcançados.

O IAPMEI

Missão

“Promover a competitividade e o crescimento empresarial, assegurar o apoio à conceção, execução e avaliação de políticas dirigidas à atividade industrial, visando o reforço da inovação, do empreendedorismo e do investimento empresarial nas empresas que exerçam a sua atividade nas áreas sob tutela do Ministério da Economia, designadamente das empresas de pequena e média dimensão, com exceção do setor do turismo e das competências de acompanhamento neste âmbito atribuídas à Direção-Geral das Atividades Económicas.”

Visão

“Ser o parceiro estratégico para a inovação e crescimento das empresas, empresários e empreendedores.”

Valores

Objetividade: Atuação de modo imparcial e isento.

Confidencialidade: Reserva e discrição em relação a factos e a informações recebidas no exercício de funções.

Independência: Independência e equidistância relativamente a todas as entidades e pessoas com quem se estabeleçam relações no exercício de funções.

Integridade: Honestidade e lealdade pessoal e do interesse público representado, como garantia da veracidade e confiança no trabalho realizado.

Competência e rigor: Profissionalismo, empenho e rigor técnico no cumprimento das tarefas.

Proporcionalidade: Adequação de procedimentos aos objetivos da atividade.”

Objetivos estratégicos

“Desenvolvimento do empreendedorismo qualificado e facilitação do arranque de empresas inovadoras.

Desenvolvimento de capacidades empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização.

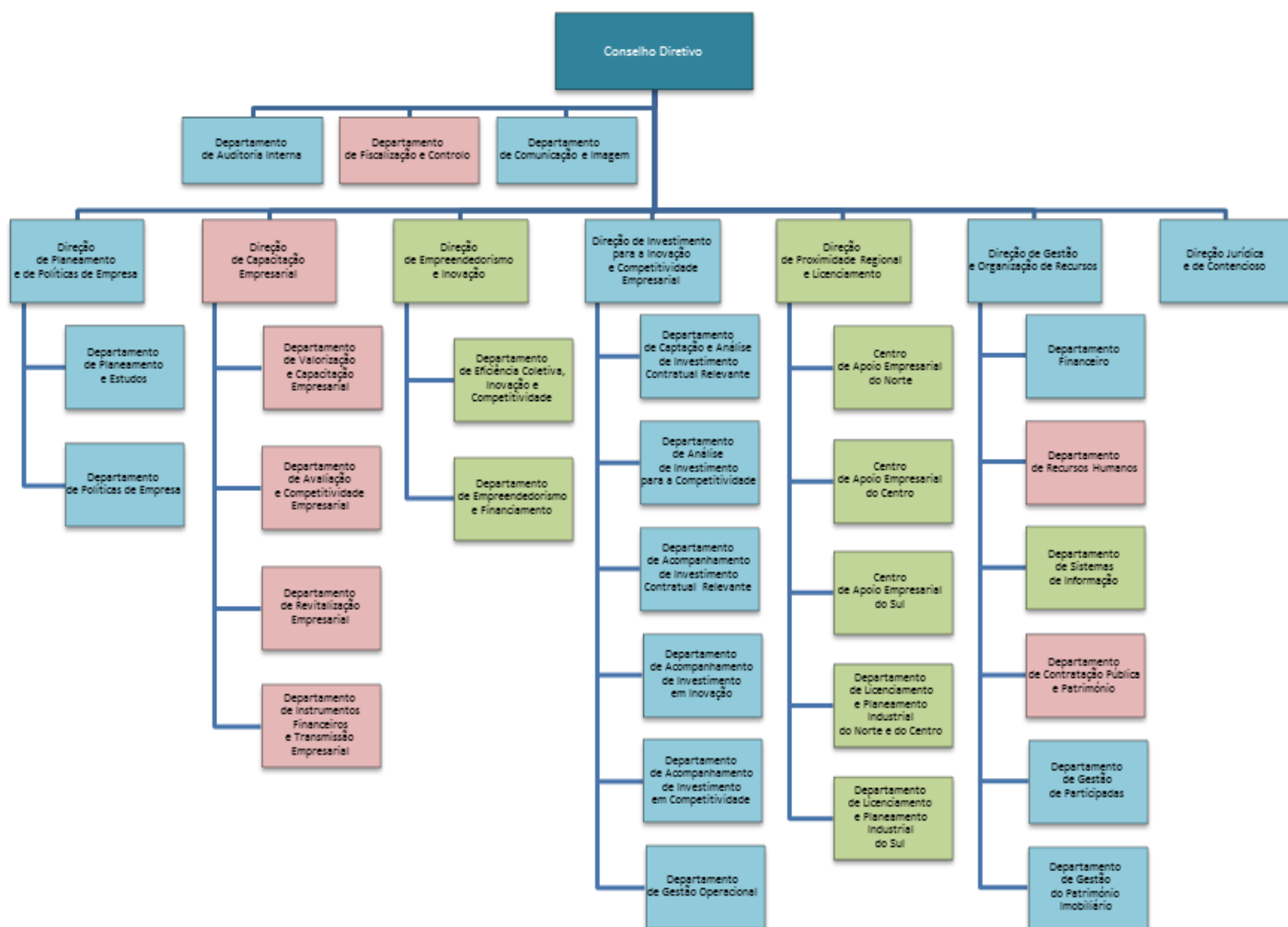
Promoção de estratégias de crescimento, sustentabilidade e revitalização.

Melhoria do potencial de intervenção junto das empresas e de gestão dos programas, tornando-o mais qualificado.

Melhoria do potencial de intervenção junto das empresas e de gestão dos programas, tornando-o mais alinhado e eficiente.”

Estrutura organizacional

O IAPMEI está organizado em sete direções e 28 departamentos, três dos quais diretamente dependentes do Conselho Diretivo.



O IAPMEI tem uma estrutura desconcentrada, com presença regional em 12 localizações.



Autoavaliação do IAPMEI

Legenda:

- Os indicadores que integram o QUAR estão assinalados com uma cor diferente.



- Em cada indicador está assinalada situação de não atingimento, cumprimento ou superação da meta com o correspondente símbolo.



- A tipologia de cada objetivo operacional – eficácia, eficiência e qualidade – está assinalada com o correspondente símbolo.

Objetivos de:



Atividades planeadas e desenvolvidas em 2015

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O1. Promover o espírito empreendedor	50	I11. N.º de participações com intervenção em ações de divulgação e sensibilização.	37	44	119% 	OE1.
	50	I12. N.º de parceiros/entidades envolvidas em processos de acompanhamento e assistência ao desenvolvimento de conceitos e à concretização de novos negócios.	30	33	110% 	
O2. Promover a criação e o arranque de empresas inovadoras	20	I21. Percentagem de conceitos de negócio finalizados no âmbito do Passaporte para o Empreendedorismo.	85%	68%	89% 	OE1.; OE2.
	30	I22. N.º de empreendedoras/es com projetos detetados, assistidos e capacitados, com intermediação ou encaminhados para solução de financiamento.	150	156	100% 	OE1.
	50	I23. N.º de empresas em fase de criação ou "early stage", financiadas através de soluções específicas de crédito e de fundos de capital de risco.	180	190	112% 	
O3. Desenvolver competências empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização	0	I31. N.º de empresas participantes no programa de formação-ação para reforço da competitividade.	200	0	0% 	OE2.
	54	I32. N.º de ações de capacitação para a comunicação empresarial.	18	19	100% 	
	46	I33. N.º de planos de melhoria de competências elaborados.	100	96	100% 	
O4. Dinamizar o serviço de informação e aconselhamento	30	I41. N.º de empresas visitadas com incentivo ao investimento contratado.	940	850	100% 	OE1.
	20	I42. N.º médio mensal de atendimentos nos vários canais.	1400	2333	100% 	OE2.
	50	I43. N.º de sessões realizadas para capacitação das empresas.	26	30	100% 	



	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O5. Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia do SCTN para as empresas	25	I51. N.º de sessões de trabalho com empresas e centros de conhecimento "Dia Aberto do Conhecimento".	15	13	100% ✓	OE2.
	45	I52. N.º de PME acompanhadas na realização de projetos de transferência de conhecimento e tecnologia e envolvidas em estudos ou outras iniciativas de divulgação, informação técnica ou demonstração, no âmbito dos Vales I&DT, Inovação, Empreendedorismo.	1000	961	100% ✓	
	30	I53. Proporção de análises de candidaturas de qualificação de clusters efetuadas dentro do prazo.	75%	92%	123% ↑	
O6. Aumentar a eficácia na indução de dinâmicas de inovação	30	I61. N.º de boas práticas, estudos e casos de sucesso divulgados, nomeadamente no âmbito do empreendedorismo e competitividade das PME.	10	13	130% ↑	OE2.
	30	I62. N.º de serviços "SME Instrument" e de "Reforço da Gestão de Inovação" nas PME.	10	14	140% ↑	
	40	I64. N.º de sessões de trabalho para o reforço das redes de fornecedores no projeto "Rede de Fornecedores".	15	18	120% ↑	
O7. Facilitar a sustentabilidade de estratégias de inovação, competitividade e internacionalização	50	I71. N.º de empresas envolvidas em ações de comunicação e em eventos de valorização ou qualificação.	1000	8500	850% ↑	OE2.
	50	I72. N.º de empresas com facilitação de acesso a financiamento através da atribuição/renovação do estatuto PME Líder em 2015.	5500	6823	124% ↑	



O8. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	30	I81. Proporção dos encerramentos previstos realizados, no âmbito do QREN.	100%	95%	100%	✓
	40	I82. Proporção do pagamento de incentivo ao investimento previsto, efetuado no âmbito dos programas do QREN e MODCOM.	100%	119%	148%	↑
	30	I83. Valor dos créditos em contencioso, recuperados ou arquivados no ano.	14 M €	14 M €	100%	✓
O9. Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	35	I91. Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisadas no ano dentro do prazo.	90%	98%	127%	↑
	35	I92. Proporção de decisões dentro do prazo, relativas aos pedidos de pagamento entrados no ano.	85%	84%	100%	✓
	30	I93. Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo contratualizadas dentro do prazo.	90%	89%	100%	✓
O10. Aumentar a fiabilidade da fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	40	I101. Proporção de relatórios de auditoria no âmbito do Comércio Investe e QREN e de acompanhamentos de ações de controlo realizadas pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão e autoridades de gestão, realizados dentro do prazo.	95%	93%	100%	✓
	30	I102. Proporção da despesa controlada nos relatórios de auditoria no âmbito do Comércio Investe.	8%	8%	100%	✓
	30	I103. Proporção dos encerramentos de auditorias previstos, executados corretamente.	95%	100%	125%	↑
O11. Promover a recuperação de empresas pela via extrajudicial, no âmbito do REVITALIZAR / SIREVE	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	20	I111. N.º de ações de divulgação, sensibilização e capacitação para promover a revitalização de empresas viáveis.	10	11	100%	✓
	40	I112. Proporção dos processos SIREVE concluídos dentro do prazo.	90%	93%	100%	✓
	40	I113. Grau de execução de acordos no âmbito do SIREVE.	33%	42%	132%	↑



O12. Facilitar processos especiais de recuperação de empresas, no âmbito do PERF - Processos Específicos de Revitalização e financiamento e fora do âmbito do PER - Processos Especial de Revitalização, PIRE e SIREVE	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	50	I121. N.º de empresas com aconselhamento, assistência e ou intermediação em processos de negociação.	40	41	103%	✓
	50	I122. Proporção de casos encaminhados para uma solução de reestruturação financeira e ou de financiamento.	15%	15%	101%	✓
						OE3.
O13. Facilitar o acesso a soluções e mecanismos de financiamento empresarial	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	40	I131. N.º de participadas financeiras e fundos com acompanhamento e ou participação na gestão.	10	9	90%	✓
	60	I132. Negociações com entidades do sistema financeiro bem-sucedidas sobre a criação, ampliação e ou alteração de condições de soluções de financiamento para empreendedores e empresas.	5	6	120%	✓
						OE3.
O14. Dinamizar processos de transmissão e de obtenção de dimensão inorgânica, no âmbito do REVITALIZAR/ PDTE	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	40	I141. N.º de empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência, divulgação de negócio ou intermediação para uma solução.	40	41	103%	✓
	30	I142. N.º de empresas e investidores contactados visando a sua sensibilização e adesão para a concretização de processos de transmissão e ou sucessão.	300	312	104%	✓
	30	I144. N.º de ações de divulgação e informação sobre transmissão e sucessão empresarial e soluções de financiamento, com participação do IAPMEI.	14	14	100%	✓
						OE2.; OE3.



	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O15. Aprofundar o conhecimento relevante para a atividade	40	I152. N.º de relatórios informativos produzidos e divulgados associados à dinâmica de utilização do BBP, incluindo dimensão empresarial.	2	4	200% 	OE4.
	60	I153. Proporção das ações executadas do plano de estudos e informação estatística e avaliação da satisfação do colaborador.	90%	90%	100% 	
	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O16. Melhorar o alinhamento estratégico e o desempenho do serviço	60	I161. Proporção das ações do ciclo anual de gestão executadas corretamente dentro do prazo.	81,25%	96,34%	118,57% 	OE5.
	20	I162. Proporção das ações executadas do plano de melhoria de conhecimentos dos utilizadores da certificação PME.	90%	100%	111% 	
	20	I163. N.º de manuais de procedimentos das UO elaborados ou atualizados, com o apoio prestado do DpAI.	5	3	60% 	OE4;OE5.
	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O17. Melhorar a visibilidade da intervenção e dos instrumentos de apoio do IAPMEI	30	I171. N.º de newsletters editadas.	8	15	188% 	OE4;OE5.
	30	I172. Requalificação da presença do IAPMEI na internet, com um incremento da procura.	5%	32%	640% 	
	40	I173. N.º de ações de comunicação e de reconhecimento, visando promover e distinguir as PME com o estatuto de PME Líder.	5	6	120% 	



O18. Melhorar a resposta dos serviços corporativos às solicitações	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	50	I181. Proporção de respostas e pareceres emitidos dentro do prazo.	90%	99%	110% 	OE4.
	25	I182. Proporção de ações bem-sucedidas em representação do Instituto em Juízo.	80%	88%	109% 	OE5.
	25	I183. Desvio médio relativamente aos prazos estabelecidos para a realização das auditorias internas.	70%	70%	100% 	OE4;OE5.
O19. Qualificar as capacidades e competências	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	100	I191. Proporção de trabalhadoras/es abrangidos por ações de formação.	70%	84%	120% 	OE4. 
O20. Otimizar os recursos físicos e financeiros	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	100	I201. Proporção de execução do valor acordado do contributo do IAPMEI para a redução do Défice Público.	97,5%	95,8%	98,2% 	OE5.
O21. Melhorar a gestão dos sistemas de informação e comunicação e do apoio técnico e manutenção	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	50	I211. Proporção do nível de satisfação dos colaboradores, relativamente aos serviços de informação e comunicação.	90%	99%	110% 	OE5.
	50	I212. Proporção do nível de satisfação de inquilinos do campus, relativamente aos serviços de manutenção.	90%	100%	111% 	

Justificação dos desvios entre as atividades planeadas e desenvolvidas

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O1. Promover o espírito empreendedor						
	50	I11. N.º de participações com intervenção em ações de divulgação e sensibilização.	37	44	119% 	OE1.

[I11] Em 2015 o IAPMEI integrou o Consórcio Maior Empregabilidade e foi convidado a participar nos seminários Start&Up/Missão 1º Emprego, a realizar entre o quarto trimestre de 2015 (8) e o primeiro trimestre de 2016, o que constituiu uma oportunidade de intervir em mais ações de divulgação e sensibilização do que o que inicialmente previsto.

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O2. Promover a criação e o arranque de empresas inovadoras						
	20	I21. Percentagem de conceitos de negócio finalizados no âmbito do Passaporte para o Empreendedorismo.	85%	68%	89% 	OE1.; OE2.
	50	I23. N.º de empresas em fase de criação ou "early stage", financiadas através de soluções específicas de crédito e de fundos de capital de risco.	180	190	112% 	OE1. 

[I21.] O resultado do indicador, de 68%, revelou-se, afinal, próximo da média dos três anos de execução da medida, que foi de 69,7%. As previsões de possibilidade de aumento das finalizações de conceitos de negócio, por se tratar da última fase do projeto, não se concretizaram.

[I23.] No segundo quadrimestre de 2015 verificou-se uma considerável aceleração no número de operações candidatas e, tendo em conta as condições que as mesmas reuniam, também de operações aprovadas nos diversos instrumentos.

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O3. Desenvolver competências empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização						
	0	I31. N.º de empresas participantes no programa de formação-ação para reforço da competitividade.	200	0	0% 	OE2. 

[I31.] O lançamento do aviso de abertura de concurso pela Autoridade de Gestão do Compete foi feito com grande desfasamento face ao previsto, e se bem que tenha sido lançado ainda em 2015, ocorreu muito próximo do fim do ano, apenas a 30 de novembro, tendo para mais admitido candidaturas por um prazo superior ao que seria de estimar (três meses), o que levou a um desfasamento no ritmo de entrada das mesmas. Tendo em conta que ao abrigo deste aviso foram apresentadas 32 candidaturas, estima-se que a meta de empresas participantes teria sido alcançada, caso não tivesse ocorrido este duplo constrangimento lançamento tardio/prazo de candidatura lato.

O5. Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia do SCTN para as empresas	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	30	I53. Proporção de análises de candidaturas de qualificação de clusters efetuadas dentro do prazo.	75%	92%	123% 	OE2. 

[I53.] O desvio positivo justifica-se pela conjugação de fatores como o esforço extraordinário feito pela equipa que foi afeta ao processo e desviada de outras atividades, com envolvimento dos coordenadores na própria avaliação, bem como com a colaboração do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia; e o facto de o número de candidaturas entradas ter sido inferior ao estimado (com base no referencial de 2008 e nas manifestações prévias de interesse previam-se 35-40 candidaturas, e só entraram 25).

Assim, apesar da complexidade acrescida, face ao previsto, associada à análise das candidaturas, a referida redução no número de projetos entrados e validados, associada à mobilização e esforço da equipa envolvida, permitiram cumprir o prazo de 60 dias úteis do IAPMEI (23 projetos em 25).

O6. Aumentar a eficácia na indução de dinâmicas de inovação	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	30	I61. N.º de boas práticas, estudos e casos de sucesso divulgados, nomeadamente no âmbito do empreendedorismo e competitividade das PME.	10	13	130% 	OE2.
	30	I62. N.º de serviços "SME Instrument" e de "Reforço da Gestão de Inovação" nas PME.	10	14	140% 	
	40	I64. N.º de sessões de trabalho para o reforço das redes de fornecedores no projeto "Rede de Fornecedores".	15	18	120% 	

[I61.] O facto de se ter procedido à divulgação de um maior número de boas práticas e casos de sucesso do que o inicialmente estimado foi possibilitado pela qualidade das candidaturas e da subsequente decisão do Júri Nacional para os Prémios Europeus de Promoção Empresarial 2015, que nesta edição decidiu pela atribuição de cinco primeiros lugares e também de cinco segundos lugares em cinco das seis categorias em avaliação, para além de ter atribuído 3 menções honrosas. De salientar que na edição 2015 foi a primeira vez que o júri nacional atribuiu menções honrosas.

[I62.] O acréscimo de serviços especializados prestados decorre de um número superior ao previsto de projetos aprovados pela EASME – Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises (Comissão Europeia), no âmbito do SME Instrument, que estão na esfera de intervenção do IAPMEI.

Ou seja, em 2015, os projetos para serviços KAM – Key Account Manager, no âmbito do SME Instrument – os quais dependem da iniciativa de PME

portuguesas se candidatarem – tiveram uma incidência superior ao normal na zona de intervenção geográfica do IAPMEI.

De salientar que, em sede de programa de trabalho do projeto que suporta estes serviços (EEN – Innovation PT, liderado pelo IAPMEI e que envolve, enquanto parceiros, o IAPMEI, ANI, INESC Porto, CEC/CCIC e CCIPD), foram inscritos 20 serviços SME Instrument e de Reforço da Gestão de Inovação nas PME para dois anos (2015 e 2016), tendo-se estimado a realização de 10 no primeiro ano. O desvio positivo deu-se no SME Instrument, como referido. Quanto aos serviços Reforço da Gestão de Inovação, foram executados dois, como previsto.

[I64.] Por ter sido conseguida uma maior divulgação do programa do que era possível esperar inicialmente, foi possível concretizar um maior número de sessões de trabalho (18). Fruto disso, foi possível concretizar 12 redes de fornecedores.

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O7. Facilitar a sustentabilidade de estratégias de inovação, competitividade e internacionalização	50	I71. N.º de empresas envolvidas em ações de comunicação e em eventos de valorização ou qualificação.	1000	8500	850%	OE2.
	50	I72. N.º de empresas com facilitação de acesso a financiamento através da atribuição/renovação do estatuto PME Líder em 2015.	5500	6823	124%	

[I71.] Apesar das expectativas existentes relativamente a dificuldades no financiamento de ações de comunicação, foi possível concretizar, com o envolvimento de parceiros da banca, a divulgação na imprensa, através de revista específica, o que permitiu abranger um número muito mais elevado de empresas nas ações de comunicação e dessa forma superar largamente a meta definida para o ano de 2015.

[I72.] O acréscimo de notoriedade e de vantagens associadas ao estatuto PME Líder, assim como a forte motivação dos 11 bancos parceiros e das próprias empresas, permitiram alcançar um resultado ainda melhor do que o esperado, consubstanciado num maior número de empresas com direito ao galardão e aos benefícios que lhe são inerentes.

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O8. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado	40	I82. Proporção do pagamento de incentivo ao investimento previsto, efetuado no âmbito dos programas do QREN e MODCOM.	100%	119%	148%	OE1.;OE2. 

[I82.] Foi decidido a 20 de outubro de 2015, em reunião da Rede de Incentivos realizada na PCM – Secretaria de Estado do Desenvolvimento, que o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) deveria atingir uma taxa de execução de 100% até 31 de dezembro de 2015.

Com vista a certificar o máximo de despesa até aquela data, foi adotado um conjunto de medidas, nomeadamente o desdobramento dos pagamentos finais (para pagar até 95% do incentivo contratado) e o recurso ao *outsourcing*.

Tais medidas, de carácter extraordinário, permitiram níveis de execução ainda superiores ao inicialmente previsto.

O9. Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	35	I91. Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisadas no ano dentro do prazo.	90%	98%	127% 	OE1.;OE2. 

[I91.] Face ao número relevante de candidaturas no âmbito dos vários avisos de Vales, e na ausência de recursos técnicos para fazer a respetiva análise em tempo, foi tomada a decisão de afetar temporariamente a essas funções recursos de outras unidades orgânicas do IAPMEI, o que conduziu a um aumento da capacidade de análise e permitiu elevar o desempenho em matéria de projetos analisados no prazo.

O10. Aumentar a fiabilidade da fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	30	I103. Proporção dos encerramentos de auditorias previstos, executados corretamente.	95%	100%	125% 	OE1.;OE2. 

[I103.] Em resultado do rigor técnico que se conseguiu assegurar nas auditorias, todas as propostas submetidas para apreciação obtiveram a sua aprovação sem que tivesse sido necessário efetuar qualquer correção às mesmas.

O11. Promover a recuperação de empresas pela via extrajudicial, no âmbito do REVITALIZAR / SIREVE	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	40	I113. Grau de execução de acordos no âmbito do SIREVE.	33%	42%	132% 	OE3. 

[I113.] Em 2015, apesar de tal não ter sido inicialmente planeado, procederam-se a alterações nas condições de acesso ao SIREVE, em termos de situação financeira e desempenho económico, que tornaram o acesso mais restritivo, criando uma primeira fase de seleção à partida. Com isso, conseguiu-se aumentar a possibilidade de estabelecimento de acordos nos processos entrados.

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O15. Aprofundar o conhecimento relevante para a atividade						
	40	I152. N.º de relatórios informativos produzidos e divulgados associados à dinâmica de utilização do BBP, incluindo dimensão empresarial.	2	4	200% 	OE4.

[I152.] O acréscimo de número de relatórios produzidos face ao que havia sido previsto decorre de alteração a que se procedeu ao nível da monitorização da atividade dos Consultores Nacionais de Benchmarking, cujos protocolos foram reformulados, tendo sido considerado relevante, para a eficácia de aplicação da nova metodologia, a realização e divulgação do relatório "BBP – Monitorização de Protocolos Reformulados – Consultores Qualificados e Consultores em Qualificação".

Para além disso, e para efeitos de avaliação de possibilidade de novos desenvolvimentos futuros no serviço prestado, foi ainda feito, no final do ano, um estudo prévio, de carácter interno, não previamente planeado, para avaliação da possibilidade de se trabalhar informação setorial constante da plataforma IBP – Índice de Benchmarking Português, visando contribuir para a divulgação de uma melhor informação às empresas utilizadoras do serviço ("Benchmarking no setor industrial – documento para uso interno").

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O16. Melhorar o alinhamento estratégico e o desempenho do serviço	60	I161. Proporção das ações do ciclo anual de gestão executadas corretamente dentro do prazo.	81,25%	96,34%	118,57% 	OE5.
	20	I162. Proporção das ações executadas do plano de melhoria de conhecimentos dos utilizadores da certificação PME.	90%	100%	111% 	
	20	I163. N.º de manuais de procedimentos das UO elaborados ou atualizados, com o apoio prestado do DpAI.	5	3	60% 	OE4;OE5.

[I161.] O facto de a quase totalidade das unidades orgânicas terem executado todas as correspondentes ações pré-definidas do ciclo anual de gestão de forma adequada, nos prazos estabelecidos, permitiu o correto e atempado cumprimento das diferentes obrigações legais do IAPMEI neste domínio, o que levou à superação da meta.

[I162.] O plano de melhoria de conhecimentos dos utilizadores da Certificação PME que foi estabelecido para 2015 foi executado na íntegra, tendo sido com isso assegurada a formação inicial e contínua de técnicos a exercer funções na área das averiguações e inquirições a processos de certificação, incluindo formação prática em contexto de trabalho; o apoio permanente de *back-office* aos técnicos de atendimento; a prestação de esclarecimentos e divulgação de informação específica a entidades externas utilizadoras do serviço (outros organismos da Administração Pública); e a

produção e divulgação de novos suportes informativos de apoio aos diferentes utilizadores.

[I163.] As necessidades de criação ou de atualização de manuais de procedimentos, em 2015, decorriam unicamente da entrada em vigor de um novo quadro de apoio (o Portugal 2020). Nesse domínio estimou-se a necessidade de realização de cinco manuais. Contudo, a demora na delegação de competências por parte das autoridades de gestão dos fundos determinou um atraso no início dos trabalhos face ao que havia sido estimado, o que levou a que, até ao final do ano, apenas se tivessem produzido três manuais, dos cinco previstos.

O17. Melhorar a visibilidade da intervenção e dos instrumentos de apoio do IAPMEI	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	30	I171. N.º de newsletters editadas.	8	15	188%	↑
	30	I172. Requalificação da presença do IAPMEI na internet, com um incremento da procura.	5%	32%	640%	↑

OE4;OE5.

[I171.] A motivação para a partilha de fluxos internos de informação, de resultados e de iniciativas das várias áreas de negócio do IAPMEI, permitiu a edição de 15 *newsletters*, num resultado superior ao inicialmente previsto.

[I172.] A atualização e divulgação de novos conteúdos no *website* do IAPMEI teve um dinamismo particularmente elevado em 2015, não apenas porque foi surgindo uma grande quantidade de informação relevante ao longo de todo o ano – desde logo por via da abertura do novo quadro de apoio –, mas também porque os trabalhos preparatórios para lançamento do novo *website* propiciaram a utilização acrescida deste meio como canal de comunicação e de partilha de informação privilegiado com as empresas.

O18. Melhorar a resposta dos serviços corporativos às solicitações	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
	50	I181. Proporção de respostas e pareceres emitidos dentro do prazo.	90%	99%	110%	↑

OE4.

[I181.] A articulação e colaboração entre diferentes unidades orgânicas é essencial ao sucesso do desempenho coletivo de qualquer organismo. Nesse sentido, o IAPMEI tem promovido este comportamento, sendo uma das formas imediatas de ação neste domínio a melhoria da qualidade e da rapidez da resposta em pedidos internos (entre unidades), também porque disso depende, a mais das vezes, a qualidade e rapidez de resposta aos clientes externos e a qualidade da intervenção do Instituto, em termos gerais. O indicador mede a resposta de alguns serviços corporativos fundamentais, concretamente serviços de jurídico e contencioso, de auditoria interna, de comunicação e imagem e de gestão de entidades participadas que, em 2015, face ao esforço efetuado, conseguiram

assegurar que a quase totalidade das suas respostas fosse dada nos prazos solicitados.

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O19. Qualificar as capacidades e competências	100	I191. Proporção de trabalhadoras/es abrangidos por ações de formação.	70%	84%	120% ↑	OE4. 

[I191.] Em 2015, 84% das trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI foram abrangidos por ações de formação, o que representa uma ultrapassagem da meta definida. Este desvio justifica-se pelo facto de algumas ações de formação terem sido transversais ao Instituto, e de terem sido realizadas várias sessões em resposta ao nível de interesse demonstrado pelas trabalhadoras e trabalhadores nas respetivas temáticas. Destaque para a ação interna sobre o Portugal 2020, que contou com 214 formandas/os.

	Peso	Indicador	Meta	Resultado	Taxa de Realização	Objetivo Estratégico
O21. Melhorar a gestão dos sistemas de informação e comunicação e do apoio técnico e manutenção	50	I211. Proporção do nível de satisfação dos colaboradores, relativamente aos serviços de informação e comunicação.	90%	99%	110% ↑	OE5.
	50	I212. Proporção do nível de satisfação de inquilinos do campus, relativamente aos serviços de manutenção.	90%	100%	111% ↑	

[I211.] Apesar da revisão da meta ter sido feita em alta relativamente à de anos anteriores, os resultados ao nível da avaliação da satisfação revelaram-se ainda superiores ao previsto, com a quase totalidade de colaboradoras e colaboradores que responderam aos inquéritos periódicos a dizerem-se satisfeitos/os com os serviços de informação e comunicação existentes no IAPMEI.

[I212.] Apesar da revisão da meta ter sido feita em alta relativamente à de anos anteriores, os resultados ao nível da avaliação da satisfação revelaram-se ainda superiores ao previsto, com a totalidade de inquilinos do campus que responderam aos inquéritos a dizerem-se satisfeitos com os serviços de manutenção assegurados pelo IAPMEI.

Iniciativas planeadas e desenvolvidas em 2015

Iniciativa 1	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
	Grau de execução do Working Programme da Enterprise Europe Network, incluindo Governação, a vigorar em 2015-2016.	85%	106% 	O4.
Iniciativa 2	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
	Implementação de um sistema de inteligência para o acompanhamento e monitorização das dinâmicas de clusterização.	50%	55% 	O2. O5.
Iniciativa 3	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
	Alargar o leque de funcionalidades de interação desmaterializada com as empresas explorando o potencial da "Conta Corrente" Online.	100%	100% 	O8.
Iniciativa 5	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
	Desenvolvimento da ferramenta para auditorias aos projetos do Comércio Investe.	100%	50% 	O8.
Iniciativa 6	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
	Desenvolvimento de um portal (plataforma eletrónica) de negociação de oportunidades de negócio de transmissão.	100%	100% 	O1. O2. O4.



	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
Iniciativa 7	Criação de um mecanismo de Early Warning, tendo em vista melhorar as condições de viabilização das empresas em dificuldade, no sentido de antecipar o início do seu processo de reestruturação.	100%	100% 	O14.
Iniciativa 9	Ciclo de Encontros Regionais "IAPMEI 40 Anos com as PME".	100%	233% 	O17.
Iniciativa 12	Iniciar a construção de um portefólio de funções dos trabalhadores do Instituto.	100%	63% 	O19.
Iniciativa 13	Proposta e implementação de um procedimento para a mobilidade interna.	30%	30% 	O19.
Iniciativa 14	Upgrade da inventariação e registo patrimonial de bens tangíveis com exceção de imóveis.	100%	100% 	O20.

Observações: As iniciativas não assinaladas [4, 8, 10 e 11] foram eliminadas do Plano de Atividades do IAPMEI, no âmbito do ajustamento solicitado e autorizado no decurso da monitorização da atividade.

Justificação dos desvios entre as iniciativas planeadas e desenvolvidas

	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
Iniciativa 1	Grau de execução do Working Programme da Enterprise Europe Network, incluindo Governação, a vigorar em 2015-2016.	85%	106% 	O4.

[I1.] Tendo em conta a elevada procura e interesse manifestado pelas PME nacionais, o IAPMEI desenvolveu, em 2015, várias ações sobre o SME Instrument que não estavam previstas no programa de trabalho da Enterprise Europe Network (EEN), vertente IAPMEI, tendo conseguido também por essa via aumentar os níveis de adesão, com sucesso, das empresas portuguesas. O dinamismo do programa fez-se sentir também ao nível da governação, tendo o IAPMEI co-organizado e acompanhado duas visitas de monitorização, não previstas, da *project officer* EASME para o projeto EEN Portugal a dois parceiros, e tendo ainda recolhido, harmonizado, consolidado e submetido à EASME o Inception Survey do consórcio que, no nosso país, representa a EEN.

	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
Iniciativa 5	Desenvolvimento da ferramenta para auditorias aos projetos do Comércio Investe.	100%	50% 	O8.

[I5.] Durante o primeiro quadrimestre foi desenvolvida uma ferramenta de auditoria para verificações no local, conforme estava previsto. Até ao final do ano, estava previsto também o desenvolvimento de uma outra ferramenta de auditoria, neste caso uma ferramenta de auditoria de análise a todas as fases do projeto, o que não veio a acontecer. Esta situação ficou a dever-se ao facto de estas ferramentas serem desenvolvidas exclusivamente com recursos internos da unidade orgânica responsável pela fiscalização e controlo, tendo em conta as competências necessárias para o efeito, sendo que no decurso do ano a mesma se viu privada de três recursos humanos, por motivo de reforma. A conclusão do projeto foi, assim, adiada para 2016.

Iniciativa 9	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
	Ciclo de Encontros Regionais "IAPMEI 40 Anos com as PME".	100%	233% 	O17.

[I9.] A dinâmica que a gestão das comemorações veio a ganhar, baseada num grupo de trabalho transversal entretanto criado, veio enriquecer o programa das comemorações inicialmente proposto, tendo sido efetuadas mais atividades do que as inicialmente previstas.

Iniciativa 12	Designação	Meta	Resultado	Objetivo Operacional
	Iniciar a construção de um portefólio de funções dos trabalhadores do Instituto.	100%	63% 	O19.

[I12.] O projeto teve o seu início em 2015, como planeado, mas não foi executado na íntegra, ao contrário do previsto. Com este projeto pretende-se fazer um levantamento das competências inerentes aos diferentes postos de trabalho existentes no IAPMEI. Numa primeira fase, o trabalho incidiu nos postos de trabalho ocupados pelos dirigentes intermédios, por se considerar um contributo fundamental para os procedimentos concursais que se previa iniciar no decurso do ano, e que efetivamente ocorreram. No entanto, os procedimentos concursais em questão envolveram, no seu todo, um volume de trabalho muito superior ao previsto, o que condicionou o ritmo de desenvolvimento deste projeto de levantamento das competências. A conclusão do projeto foi, assim, adiada para 2016.

Breve descrição das atividades desenvolvidas

Promoção do espírito empreendedor e de empresas inovadoras

Na área do empreendedorismo e da promoção da criação e arranque de empresas inovadoras deu-se continuidade ao Passaporte para o Empreendedorismo, uma iniciativa do Programa +E+I que pretendeu estimular jovens empreendedores qualificados, ainda apenas na fase da ideia, a desenvolverem o seu projeto de empreendedorismo inovador, facultando-lhes um conjunto de ferramentas técnicas e financeiras. A implementação desta iniciativa ocorreu em oito fases de candidatura, entre março de 2013 e setembro de 2015. Neste período, 571 das 2237 ideias de negócio apresentadas foram aprovadas pelo júri, de que resultou o apoio a 997 promotores. Os dados de execução revelam que dos cerca de 9,9 milhões de euros previstos foram executados aproximadamente 7,7 milhões de euros, cerca de 79%. Na oitava fase estiveram envolvidos 233 promotores (154 homens e 79 mulheres). Por seu turno, o número de empreendedores com projetos detetados, assistidos e capacitados, com intermediação ou encaminhados para soluções de financiamento foi, ao longo de 2015, de 156.

De salientar que, por se ter procedido ao encerramento na iniciativa em 2015, foi ainda concretizada a monitorização *on-going* e avaliação *ex-post* correspondendo a uma das metas traçadas nos três documentos de candidatura ao Sistema de Apoio a Ações Coletivas apresentados pelo IAPMEI às Autoridades de Gestão dos Programas Operacionais Norte, Centro e Alentejo, e foram formalizados todos os procedimentos de fecho da medida no âmbito dos quatro contratos de financiamento estabelecidos com os Programas Operacionais Norte, Centro e Alentejo.

A Rede Nacional de Mentores (RNM) é outra iniciativa do Programa +E+I, gerida pelo IAPMEI, disponibilizada a todo o ecossistema de empreendedorismo e inovação. Neste caso, o apoio aos empreendedores para desenvolverem as suas ideias e projetos empresariais é feito através de mentoria. Até final de 2015 estavam inscritos nesta rede 627 mentores, sendo o número de projetos registados de 571. Em 2015 foram feitas melhorias no *site* da RNM (www.redenacionaldementores.pt), tendo sido viabilizada a criação de novas áreas privadas, a alteração de perfis e de texto, assim como de novas funcionalidades e *links* disponibilizados.

Na vertente do financiamento, para facilitar o acesso ao financiamento à criação de empresas e às empresas de menor dimensão (*start-ups* inovadoras), que tradicionalmente apresentam maiores dificuldades na sua ligação ao mercado financeiro, o IAPMEI continuou a disponibilizar o programa FINICIA. Em 2015, candidataram-se ao FINICIA 362 operações, das quais foram aprovadas 190. Destas, espera-se um investimento de 9 milhões de euros e a criação de 189 empregos. As operações aprovadas envolveram 75 dos 115 municípios protocolados, 15 das 18 instituições

financeiras, e três sociedades de garantia mútua. Os setores com maior número de operações foram o comércio (37%) e os serviços (38%), este também com mais emprego (23%), juntamente com a indústria e o turismo (ambos com 20%). De destacar ainda, em 2015, a preparação de novos suportes informativos e de divulgação do programa, assim como a dinamização e apoio a novos pedidos de parcerias e protocolos.

Promoção da eficiência coletiva

Outra área de destaque da atividade do IAPMEI prende-se como a eficiência coletiva. Em 2015 procedeu-se ainda à prossecução do trabalho para a definição e lançamento de um novo processo de reconhecimento de *clusters* e novo modelo de gestão e acompanhamento das dinâmicas de clusterização nacionais, iniciado em 2014.

A publicação do Despacho n.º 2909/2015 de 23 de março e do seu Anexo, Regulamento de Reconhecimento dos Clusters de Competitividade, veio concluir a fase preparatória e dar início ao processo de reconhecimento, o que implicou o desenvolvimento de todos os procedimentos formais e operacionais, internos e de articulação externa, tendentes à receção de candidaturas, bem como à sua análise e avaliação, e ao inerente processo de decisão.

Desenvolvimento de competências empresariais

No domínio da qualificação dos recursos humanos das empresas foi apresentado ao Programa Operacional Temático Competitividade e Internacionalização (POCI) um plano estratégico no âmbito da gestão de um programa de formação-ação, tendo sido lançado um aviso de abertura de concurso a 30 de novembro, enquadrado no sistema de incentivos na modalidade de projetos conjuntos, em que o IAPMEI assume a qualidade de Organismo Intermédio do POCI. A operacionalização desta iniciativa, por decisão da Autoridade de Gestão do POCI, não pôde ser concretizada em 2015, tendo transitado para o primeiro trimestre de 2016.

Ao nível da capacitação de curta duração para o desenvolvimento de competências de inovação, foram organizadas e desenvolvidas 19 ações de capacitação empresarial, com a participação de 551 formandos. Das 19 ações, 13 foram em concretizadas no âmbito de parcerias com 7 entidades, nomeadamente, quatro câmaras municipais; duas associações empresariais e uma agência de desenvolvimento local.

Estas ações formativas, que têm como destinatários empreendedores, empresários e gestores de micro, pequenas e médias empresas, visam desenvolver competências técnicas e promover práticas facilitadoras da atividade empresarial em áreas relacionadas com a gestão empresarial, desenvolvimento pessoal e criatividade, que respondam em particular a falhas ou insuficiente oferta de mercado.

A Academia de PME colaborou ainda, no âmbito da educação para o empreendedorismo, em duas atividades: concretização do concurso de ideia INOVA, na sua edição 2014/2015; e participação no Grupo de Trabalho do Referencial de Educação para o Empreendedorismo.

Sustentabilidade de estratégias de inovação, competitividade e internacionalização

O investimento empresarial tem vindo a estar condicionado pelas continuadas dificuldades de acesso ao financiamento por parte das empresas, em particular por parte das PME. A atuação do IAPMEI neste domínio tem visado estimular a criação de condições que promovam estratégias de crescimento, inovação e a competitividade sustentáveis, através de ações de dinamização no acesso a soluções de financiamento.

Neste âmbito, é particularmente relevante a concretização do Programa PME Líder/PME Excelência, o qual pretende distinguir, anualmente, empresas que, pelas suas qualidades de desempenho e perfil de risco, se posicionem como motor da economia nacional, nos vários setores de atividade, prosseguindo estratégias de crescimento e liderança competitiva. Criado pelo IAPMEI, e atribuído em parceria com o Turismo de Portugal, I.P. e um conjunto de 11 bancos parceiros, o Estatuto PME Líder é um selo de reputação de empresas que visa distinguir o mérito das PME nacionais com desempenhos superiores, tendo por base as melhores notações de *rating* e exigentes indicadores económico-financeiros. Do universo das PME Líder 2015 é identificado o grupo de empresas com desempenhos superiores, distinguidas com o Estatuto PME Excelência 2015, ao qual está associada uma notoriedade acrescida.

Com o Estatuto PME Líder 2015 foram reconhecidas pelo IAPMEI 6823 empresas, das quais 1340 foram distinguidas com o Estatuto PME Excelência 2015. O quadro seguinte sintetiza os principais indicadores económico-financeiros e de emprego correspondentes a cada grupo:

PME Líder			
Valor Médio	2013	2014	Variação (%)
Volume negócios	4.458.348	4.741.501	6,4%
Exportações	1.012.375	1.084.298	7,1%
Autonomia Financeira	48,8%	52,6%	1,7%
RCP - Rendibilidade do Cap. Próprio	9,5%	10,7%	9,7%
Resultado Líquido / Ativo	4,6%	5,6%	7,1%
Postos de trabalho		244.757	
PME Excelência			
Valor Médio	2013	2014	Variação (%)
Volume negócios	4.848.720	5.528.944	13,3%
Exportações	1.264.492	1.511.441	18,7%
Autonomia Financeira	51,6%	55,5%	1,7%
RCP - Rendibilidade do Cap. Próprio	16,3%	20,3%	9,7%
Resultado Líquido / Ativo	8,4%	11,3%	7,1%
Postos de trabalho		51.358	

No decurso de 2015 foram envolvidas, em seis ações principais de comunicação, 8500 empresas, em que se destaca o evento público PME Excelência, ações locais e regionais de valorização, e uma publicação na imprensa escrita especializada na área económica.

Promoção de Soluções de Financiamento e Revitalização Empresarial

Revitalização Empresarial

A degradação da envolvente económica e financeira que se verificou nos últimos anos centrou a atividade de diversas entidades públicas na criação de mecanismos de apoio à reestruturação e revitalização do tecido empresarial, dadas as externalidades positivas que potencia, como sejam a manutenção de cadeias de valor que contribuem positivamente para a manutenção e criação de postos de trabalho, para o crescimento do produto e das exportações, para o fomento do desenvolvimento regional, bem como o importante contributo para a estabilização do sistema de segurança social. Dado que muitas das empresas que atravessam dificuldades apresentam, mesmo assim, condições de viabilidade económica se procederem em tempo útil a uma reestruturação adequada, através, nomeadamente, da redefinição do seu modelo de negócio, da melhoria das competências de gestão e da consolidação das suas obrigações para com terceiros, importa continuar a trabalhar no sentido de melhorar as condições para que os processos de reestruturação empresarial alcancem uma maior taxa de sucesso.

A criação do Programa Revitalizar, em 2012, enquadrou-se precisamente neste objetivo, tendo ocorrido em 2015 a primeira revisão de alguns dos seus instrumentos, nomeadamente do SIREVE e do PER.

Durante o ano de 2015 a intervenção do IAPMEI na área da revitalização empresarial prosseguiu as suas atribuições neste domínio, bem como em outros que lhes estão formalmente atribuídos.

No âmbito do Programa Revitalizar procedeu-se à divulgação dos instrumentos e ações de sensibilização, traduzida na participação, em conjunto com diversas associações, outras entidades públicas e órgãos de comunicação social, em sessões de formação e divulgação sobre os diversos instrumentos do programa; e também à participação nos trabalhos para uma primeira revisão dos instrumentos criados no âmbito do programa revitalizar, nomeadamente do SIREVE e do PER, que foi também acompanhado de algumas alterações ao Código das Sociedades Comerciais.

No âmbito do Sistema de Incentivos para a Revitalização e Modernização Empresarial (SIRME), e tal como no ano anterior, não foram contratualizadas novas operações, por indisponibilidade financeira. Não obstante, a gestão operacional do Fundo para a Revitalização e Modernização Empresarial, S.G.P.S., S.A. (FRME), continua a ser assegurada, com o consequente acompanhamento da carteira das participadas.

No âmbito do Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial (SIREVE), destaque para a revisão legislativa a que se procedeu em 2015. Instituído no âmbito do programa Revitalizar, o SIREVE foi criado pelo Decreto-Lei n.º 178/2012, entrando em vigor no dia 1 de setembro de 2012, tendo-se procedido, em 2015, à primeira revisão deste diploma, através do

Decreto-Lei n.º 26/2015. Com estas alterações procurou-se maior eficácia na segmentação do mercado no acesso às diferentes plataformas de negociação estruturada, nomeadamente entre o SIREVE e o PER. O ritmo de adesão ao SIREVE manteve-se, contudo, abaixo do potencial de mercado, não apenas pela introdução das condições de acesso mais restritivas, mas também devido ao facto de muitas das empresas em situação económica e financeira difícil terem optado por processos de recuperação de cariz judicial.

A atividade no âmbito do SIREVE é publicada trimestralmente no *site* do IAPMEI, tendo-se registado os seguintes resultados ao nível de movimento de processos:

Rubricas	Requerimentos			
	Exercícios			
	2012	2013	2014	2015
Stock Inicial de Processos	0	109	146	101
Processos entrados	110	218	142	69
Recusados	1	51	11	9
Em aceitação	31	24	15	5
Extintos	0	76	86	28
Acordos	0	54	90	72
Nº de acordos/Nº de Processos =72/170				42,35%

Processo Especial de Revitalização

A gestão dos Processos Especiais de Revitalização (PER) compete ao Ministério da Justiça. Porém, desde a sua entrada em vigor que foi solicitado ao IAPMEI que assegurasse a sua monitorização regular, o que se tem vindo a manter, de modo a disponibilizar à tutela informação sobre o mesmo, que inclui recolha de informação no Citius, que permite caracterizar o ciclo de vida de cada processo; recolha dos contributos do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social e da Autoridade Tributária que permitem identificar e quantificar os respetivos créditos; recolha de informação via DRP, que permite caracterizar a atividade das empresas, volume de negócios, nível de emprego e atividade exportadora; manutenção de um ficheiro atualizado que integra toda esta informação, disponível para a tutela ou outras entidades que dela necessitem.

Transmissão Empresarial

A Transmissão Empresarial constitui uma área importante e estratégica de desenvolvimento empresarial, que tem vindo a ganhar relevância e reconhecimento em diversos países, sendo de assinalar o desenvolvimento de iniciativas no sentido de dinamizar processos de fusão, aquisição e sucessão de empresas por parte da Comissão Europeia. Enquanto agência dinamizadora no apoio à concretização e ao sucesso na transmissão de empresas, o IAPMEI considera que se abre um conjunto de oportunidades e vantagens quando as empresas conduzem de forma bem-sucedida estes processos, uma vez que, assegurando a continuidade das empresas por estas vias, tal terá um impacto determinante na economia.

Em 2015, deu-se início ao projeto de apoio à transmissão empresarial, tendo-se concretizado um conjunto de ações que fazem parte de um plano bianual (2015-2016), no âmbito da assistência e aconselhamento direto a empresas na intermediação de processos de transmissão ou sucessão, do contacto com empresas e investidores com vista à sua sensibilização para a concretização de processos de transmissão, e da realização de sessões de divulgação e informação sobre transmissão e sucessão empresarial.

Paralelamente, e no quadro da iniciativa de desenvolvimento, no biénio 2015-2016, de um portal de negociação de oportunidades de negócio de transmissão ou sucessão empresarial, foi integralmente cumprida a primeira fase, tendo-se implementado uma área piloto no *site* do IAPMEI, através da qual foram promovidos conteúdos relacionados com a área, bem como potenciado o diálogo com as empresas e a divulgação de oportunidades de negócio.

Soluções de Financiamento

No âmbito do Quadro 2007-2013, e no contexto dos constrangimentos enfrentados pela economia portuguesa decorrentes da crise financeira, foram lançadas e ou reformatadas diversas soluções de financiamento com partilha pública de risco, quer de crédito quer de capital.

Vários instrumentos, suportados fundamentalmente com recurso a fundos europeus estruturais, terminaram ou estão em fase de descontinuidade, o que decorre do encerramento do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN). O IAPMEI participou na conceção de novos instrumentos e soluções de financiamento e sua implementação, quer de forma direta quer indiretamente através de participadas financeiras.

Do conjunto de soluções de crédito em vigor em 2015, destacam-se a Linha PME Crescimento 2015, a Linha de Apoio à Revitalização Empresarial, a Linha de Crédito Mezzanine Financing 2015, a Linha para Empresas Portuguesas com Processo de Internacionalização em Angola, a Linha Comércio Investe, a Linha QREN INVESTE e as soluções de crédito Finicia, ao nível do empreendedorismo.

Quanto aos instrumentos de capital criados no âmbito do QREN, destacam-se os fundos de capital de risco em cofinanciamento vocacionados para a inovação e internacionalização de PME, o Corporate Venture Capital, projetos fase Early Stage e projectos fase Pré-Seed, bem como fundos de capital Business Angels, integralmente encerrados.

Já no âmbito do Portugal 2020, deu-se início à preparação de novos mecanismos de financiamento, assentes na criação de dois fundos que pretendem dar resposta às necessidades das empresas, em função do ciclo de vida do seu posicionamento competitivo. São eles, o Fundo de Capital & Quase Capital (FC&QC), cujo capital tem como origem única o Fundo Europeu de Desenvolvimento, e que tem por objetivo cofinanciar soluções de capitalização das empresas através da criação ou reforço de

instrumentos de financiamento, designadamente de capital de risco ou Business Angels. E o Fundo de Dívida & Garantia (FD&G), com origem no Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e com uma componente nacional, que tem por objetivo cofinanciar soluções de financiamento das empresas, na vertente dos capitais alheios, em garantias, cogarantias e contragarantias.

Transferência de conhecimento e indução de dinâmicas de inovação

Em 2015 o IAPMEI dinamizou uma rede nacional de produção e partilha de informação e conhecimento sobre a indústria portuguesa, envolvendo a construção de uma base de dados de fabricantes nacionais, a elaboração de perfis de indústria e a concretização de redes de fornecedores.

No âmbito das redes de fornecedores entre pequenas e médias empresas nacionais, realizou sessões de trabalho envolvendo empresas nacionais com volumes relevantes de importação de bens e serviços e empresas potenciais fornecedoras dos mesmos, tendo por objetivo a dinamização de negócios e a substituição de importações.

Deu também início ao projeto de informatização do “Catálogo de Fabricantes Nacionais”, através da criação de uma plataforma eletrónica que permitirá o acesso a informação sobre fabricantes nacionais por produto, bem como a adesão das PME ao mesmo, permitindo assim produzir e disponibilizar conhecimento sobre setores industriais.

Assegurou ainda o desenvolvimento e a aplicação de ferramentas de avaliação de competências, bem como a transferência de boas práticas de gestão para as empresas. Através da disponibilização, às PME, de plataforma *online* foi possível a realização de diagnósticos de competências e a elaboração de planos de melhoria por parte de perto de uma centena de empresas.

Enterprise Europe Network

A Enterprise Europe Network (EEN), uma iniciativa da Comissão Europeia lançada em 2008 ao abrigo do Programa para a Competitividade e Inovação (CIP), e em 2015 no âmbito do COSME – Programa para a Competitividade das Empresas e das PME, viu a sua missão ser reforçada e alargada, incluindo intervenção no âmbito do Programa Horizonte 2020 (H2020), através de dois serviços, designadamente, serviços KAM – Key Account Management, destinados a empresas com projetos aprovados no programa SME Instrument, e serviços EIMC – Enhancing Innovation Management Capacity, dirigidos a empresas com grau de inovação assinalável e com potencial para a internacionalização.

No atual ciclo 2015 – 2020, e no âmbito do COSME, a Enterprise Europe Network em Portugal é representada por um consórcio (EEN – Portugal) liderado pelo IAPMEI que foi alargado a 12 entidades, distribuídas pelo território nacional, sendo. No âmbito do H2020 a representação portuguesa

faz-se através do consórcio EEN – Innovation PT, também liderado pelo IAPMEI, e englobando mais quatro entidades, a saber, ANI, CEC/CCIC, INESCTEC e CCIPD). Nesta última área de atuação, para além da coordenação do consórcio, verificou-se a preparação da informação relativa ao Specific Grant e a coordenação e consolidação do reporte final associado ao projeto “PT Innovative”, desenvolvido em 2014, no âmbito dos serviços KAM e EIMC, que mereceu a aprovação da EASME.

Para além de um vasto conjunto de atividades de governação que foram desenvolvidas pelo IAPMEI no âmbito da EEN, destaque para a continuação da publicação mensal da *newsletter* Enterprise Europe Network em Portugal, que conta com mais de 13.500 subscritores; para a organização de cinco eventos locais, que tiveram 68 participantes; para a organização de 16 *brokerage events* ou missões empresariais, com 91 participantes portugueses, e ainda de 310 reuniões bilaterais entre empresas portuguesas e empresas estrangeiras; para a continuação de publicação de oportunidades de negócios estrangeiras no portal nacional do EEN – Portugal (415); e para a atualização feita deste portal. Como resultados, salientam-se a celebração de seis acordos entre empresas portuguesas e estrangeiras, e o facto de 158 PME terem recebido aconselhamento individual. De referir ainda que, no final de 2015, se encontravam registados 21.678 clientes, o que representa um acréscimo de 9% relativamente a 2014.

European Enterprise Promotion Awards

O IAPMEI é o coordenador nacional, desde a sua primeira edição, em 2006, desta iniciativa da Comissão Europeia que tem por objetivo distinguir boas práticas de promoção do empreendedorismo e do espírito empresarial na Europa. Em 2015, Portugal contribuiu com 14% para o total das candidaturas recebidas na fase nacional no conjunto dos 32 países participantes, e pelo quarto ano consecutivo o IAPMEI conseguiu que Portugal estivesse entre os vencedores desta iniciativa da Comissão Europeia. Embora, ao longo dos anos, Portugal tenha vindo a apresentar projetos ganhadores na fase europeia, em 2015, pela primeira vez, um projeto português foi galardoado com o galardão máximo atribuído pela Comissão Europeia, o “The Jury’s Grand Prize”. O projeto distinguido foi o “Lisboa Empreende”, da Câmara Municipal de Lisboa, que foi reconhecido como a iniciativa “mais criativa e inspiradora da Europa”.

Semana Europeia das PME

A Semana Europeia das PME é uma das medidas adotadas pela Comissão Europeia no âmbito do “Small Business Act”. No decurso dessa semana é realizado um conjunto diversificado de eventos nos vários países participantes, sendo que na “Semana Europeia das PME 2015” Portugal posicionou-se em quarto lugar em termos de número de eventos realizados – 36 eventos, no conjunto dos 37 países participantes. O reporte elaborado

pelo IAPMEI, enquanto coordenador nacional, foi considerado pela Comissão Europeia com uma boa prática internacional, tendo sido divulgado junto dos coordenadores nacionais dos vários países integrantes da iniciativa.

Benchmarking e Boas Práticas e Innovation Scoring

Em 2015 o IAPMEI procedeu à renovação do registo da marca nacional IBP “Índice de Benchmarking Português”. No final de 2015 a plataforma IBP continha o registo de 5182 empresas, das quais 135 aderiram nesse ano, tendo sido 143 as empresas que, no ano, realizaram exercícios de *benchmarking* de âmbito nacional.

Por outro lado, deu-se continuidade ao reajustamento do processo, iniciado em 2014, relativo à atividade dos Consultores Nacionais de Benchmarking (CNB). No âmbito deste reajustamento e da denúncia dos protocolos com as Entidades Nacionais de Benchmarking (ENB), foram celebrados novos protocolos com os consultores que estavam indigitados pelas ENB. Foram, assim, celebrados 114 protocolos de cooperação, 85 dos quais com CNB qualificados e 29 com CNB em qualificação.

Em termos de documentos informativos, foram realizados os relatórios “Índice de Benchmarking Português”, “Utilização da Metodologia Benchmarking e Boas Práticas pelas empresas”, “BBP – Monitorização de Protocolos Reformulados – Consultores Qualificados e Consultores em Qualificação” e “Benchmarking no sector industrial”, este último apenas como documento de trabalho interno, tendo-se também procedido a uma atualização de conteúdos do *site* do BBP.

Ao nível do Innovation Scoring (IS) foi mantida a colaboração com a COTEC, e com isso também a participação na plataforma Colaborar, plataforma colaborativa do universo das empresas da rede COTEC que constitui base de disseminação de informação e de atividades. O IAPMEI foi o maior desafiador do ano na Colaborar, com 19 desafios lançados.

É ainda de destacar que a ferramenta do IS passou a ser utilizada pelas empresas a quem são prestados os serviços KAM e EIMC no âmbito do projeto Innovation PT, liderado pelo IAPMEI, como já referido.

Eficiência e eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado

No âmbito da gestão de incentivos, o ano de 2015 ficou marcado pela fase de conclusão e encerramento dos projetos aprovados no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (2007 a 2013) (QREN), com um contributo significativo do IAPMEI para a execução de investimento nas empresas e para o fecho do próprio quadro.

Mas ficou também assinalado pelo arranque da análise e aprovação de projetos no âmbito do Portugal 2020, no âmbito da qual o IAPMEI

desenvolve a sua atuação enquanto organismo intermédio, com responsabilidades de análise de projetos de empresas nas áreas da inovação, qualificação de PME e I&D.

Procedeu-se ainda à análise dos projetos da fase 2015 do Comércio Investe, assim como à execução dos projetos aprovados nas fases abertas em 2013 e 2015.

De facto, os dados de atividade em 2015 revelam um ritmo elevado da execução financeira dos projetos do QREN, com um pagamento de 226 milhões de euros de apoios às empresas (QREN e MODCOM).

O resultado obtido em termos de execução corresponde a um grau de realização de 119%.

	Meta 2015	Resultado	
		#	%
QREN.	181.957.004	219.999.704	121%
MODCOM	8.572.584	6.876.601	80%
TOTAL	190.529.588	226.876.305	119%

No que respeita à capacidade de resposta às solicitações das empresas no âmbito dos pedidos de pagamento de projetos do QREN, cumpriu-se a meta estabelecida, com a percentagem de respostas a pedidos de pagamento entrados no ano dadas dentro do prazo a situarem-se em 84%.

A atividade desenvolvida revela uma recuperação da atuação, com o contributo do IAPMEI a saldar-se na aprovação de 872 milhões de euros de investimento, decorrente principalmente do Portugal 2020, conforme se pode avaliar pelo seguinte quadro:

	2013	2014	2015
Contagem de Nº Cand.	6465	0	9465
Aprovações			
Contagem de Nº Cand.	2764	1391	2750
Soma de Investimento	980.329.187 €	647.012.763 €	872.988.662 €
Soma de Elegível	858.852.769 €	578.509.985 €	771.478.506 €
Soma de Incentivo	503.745.714 €	313.626.095 €	451.734.239 €
Contratos			
Contagem de Nº Cand.	1514	2079	1763
Soma de Incentivo	472.015.986 €	326.877.392 €	405.375.572 €

Os bons resultados são também visíveis ao nível da análise, concretamente ao nível dos prazos de análise estabelecidos para os organismos técnicos. Foram analisadas no prazo 7926 candidaturas, o que equivale a uma taxa de realização de 98%.

Destaque ainda para o alargamento do leque de funcionalidades de interação desmaterializada com as empresas explorando o potencial da "Conta Corrente" Online. A este nível da facilitação do acesso, a dinamização da utilização de mecanismos eletrónicos de acesso e gestão

permitiram simplificação, desmaterialização, transparência e acesso assistido para as empresas, o que fica evidenciado pela desmaterialização do contrato do Comércio Investe na Conta Corrente; pela integração dos projetos do Portugal 2020, disponibilizando-se todas as comunicações na Conta Corrente; pela integração das condições pré pagamento e pela desmaterialização de todo o processo do Comércio Investe; pela consulta e disponibilização do ficheiro de candidatura do Portugal 2020 e do Comércio Investe; pela possibilidade de visualizar, aceitar ou alterar as fontes de financiamento até à submissão do primeiro pedido de pagamento intercalar no Comércio Investe; e pela consulta do mapa de financiamento “contratado” e do encerramento.

Fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento empresarial qualificado

As atividades desenvolvidas ao nível da fiscalização e controlo dos sistemas de incentivo decorrem do enquadramento num dos domínios considerados prioritários no âmbito das políticas públicas, nomeadamente as que se relacionam com intervenções cujo objetivo é a indução de investimento empresarial qualificado, através da gestão de incentivos às empresas no âmbito do QREN e Fundo de Modernização do Comércio, direcionados para estratégias empresariais baseadas na inovação, emprego qualificado e internacionalização. A intervenção neste domínio está enquadrada no âmbito do cumprimento da regulamentação comunitária e nacional, que obriga à organização dos sistemas de gestão e de controlo necessários para garantir a boa gestão financeira dos fundos e proporcionar garantia adequada da correção e regularidade na aplicação das verbas públicas, designadamente ao nível da gestão de incentivos.

Verificações no Local

Foi aprovada uma proposta de atuação no âmbito do Comércio Investe que visava aferir o risco associado à não realização de verificações físicas para a totalidade dos projetos. Assim, foi proposta a realização de verificações no local a 36 projetos que não haviam sido selecionados para verificação física no âmbito da gestão. Adicionalmente poderiam ser verificados até mais 19 projetos que tivessem sido incluídos na amostra para verificação física por parte da gestão.

Em termos de resultados, foram realizadas 55 verificações no local a projetos do Comércio Investe, sendo que a despesa certificada média dos projetos controlados ascende a 47.897,77 euros, pelo que o total de despesa controlada nesta vertente foi de 2.634.377,35 euros.

Compete ao IAPMEI, no que respeita ao QREN, assegurar a realização das verificações no local, por forma a dar cumprimento à realização das ações de controlo previstas no Regulamento (CE) n.º 1828/2006. Assim, em 2015 foram asseguradas as verificações no local previstas nos planos anuais do Compete e ON.2, conforme refletido no quadro abaixo:

Verificações no local da responsabilidade do IAPMEI	Nº de projetos selecionados
Compete - Plano de Verificações no Local	23
ON.2 - Plano de Verificações no Local	12

Foram ainda alvo de um acompanhamento de proximidade alguns projetos sinalizados, por terem sido identificadas diversas situações que implicavam riscos de ocorrência de situações irregulares.

Encerramentos

Ainda no âmbito do QREN foi concluída a quase totalidade dos pedidos de pagamento final e encerramento do investimento dos projetos Vales que tinham transitado do ano anterior, tendo ficado por encerrar a 31 de dezembro um número residual de projetos.

Controlo do 2º e Alto Nível

Em sede do 2º e Alto Nível a intervenção do IAPMEI no âmbito do QREN está focalizada na preparação e no acompanhamento de auditorias realizadas pelas diferentes entidades de auditoria/fiscalização, nacionais e comunitárias, tendo em vista a prevenção de incumprimentos a serem acautelados em fase de gestão e assegurando, com a autonomia que lhe está cometida institucionalmente, o rigor, a fiabilidade e adequação dos procedimentos estabelecidos. Assim, foi assegurada em 2015 a certificação de despesa Mais Centro; ações de controlo da responsabilidade da ADCOESAO às auditorias em operações Centro, Compete, Norte e Lisboa tendo, no caso do Compete e ON.2, ações de verificação complementar; ações de controlo da responsabilidade do Compete integradas no Plano Anual de Controlo Interno de 2011 e de 2012-2013; missão da CE - Declaração Anual 2014 do Compete; e acompanhamento das auditorias do Tribunal de Contas Europeu ao Compete - DAS 2014 e 2015.

Sistema Contabilístico de Dívidas

Ao nível do Sistema Contabilístico de Dívidas foi assegurada resposta à esmagadora maioria dos pedidos formulados pelas autoridades de gestão (AG).

Proximidade regional

A proximidade regional é um vetor essencial na forma de atuação do IAPMEI e no modo como se relaciona com as empresas. Que se consubstancia em três domínios: a assistência empresarial; a informação e o conhecimento; e o atendimento presencial regional que é disponibilizado à economia e aos seus atores.

Assistência empresarial

No plano do reforço da proximidade ao tecido empresarial, e sob o prisma do apoio e da entrega de valor assente na oferta de instrumentos e de soluções do IAPMEI e dos parceiros, as visitas de assistência empresarial têm-se consolidado como um instrumento de excelência na interação com as PME, fomentando e fortalecendo o conhecimento, a capacitação, e o desenvolvimento empresarial. Em 2015 foram adotados critérios suportados na seleção de empresas com potencial de crescimento e de internacionalização, designadamente empresas com projetos de incentivo contratado, tendo como objetivo específico da intervenção a melhoria do grau de execução dos projetos e a redução da taxa de insucesso por falhas, omissões, dificuldades e deficiências.

No contexto da assistência empresarial, será de deixar uma palavra de apreço para as iniciativas de intermediação, de facilitação institucional e de criação de parcerias, cujos contributos, muito percecionados e valorizados pelas empresas, escalam em importância nos processos de redução dos custos de contexto, da melhoria do ambiente de negócios e do incremento do desempenho empresarial.

Informação e conhecimento

O enfoque nas atribuições e responsabilidades que estão cometidas aos Centros de Atendimento Empresarial (CAE) do IAPMEI em matéria de prestação de informação encontra reflexo num conjunto de projetos que se veem repetindo e reinventando a cada ciclo de gestão, cujo expoente maior assenta na rede de atendimento presencial que o IAPMEI disponibiliza à economia e aos seus atores, e que, em parceria com a AICEP, agrega as lojas de exportação.

Do conjunto de projetos realizados, merecem distinção particular os a seguir referidos.

As sessões (in)formativas, que visam capacitar os quadros técnicos das empresas ou das entidades da envolvente, respondendo a questões ou temas concretos, previamente identificados, quer em sede de parcerias com entidades da envolvente quer do contato direto com o tecido empresarial.

A edição e disponibilização de guias e referenciais de informação como a lista de entidades do Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN); a

lista de incubadoras e entidades de apoio ao empreendedorismo; e a lista de parques, zonas e áreas de acolhimento empresarial e Industrial.

Os dias abertos ao conhecimento, que visam dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia do SCTN para as empresas, abrindo as portas dos centros de conhecimento à comunidade empresarial, e dando-lhes a conhecer o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pelos investigadores, bem como as competências dos docentes e os equipamentos e laboratórios disponíveis, com vista a responder aos desafios colocados em matéria de inovação e investigação e desenvolvimento tecnológico.

Os alertas informativos, que visam informar as empresas, de modo estruturado e personalizado, sobre questões de reconhecida relevância para a sua atividade.

O apoio à elaboração e edição do catálogo de fabricantes nacionais, iniciativa que sob o chapéu do programa Portugal Sou Eu pretende alavancar a redução das importações, maximizando a capacidade instalada das empresas e valorizando a oferta e a produção nacional.

Rede de Proximidade às Empresas

Privilegiando a lógica de proximidade às empresas, o IAPMEI atua diretamente no apoio local às micro, pequenas e médias empresas, através de uma rede regional presente em 12 cidades de Norte a Sul do país.

Com a resposta reforçada com as novas competências transitadas das ex-DRE, a estatística anual é reveladora da importância do serviço de atendimento local do IAPMEI para as empresas, que assistiram em 2015 ao reforço da descentralização do atendimento em regiões sem representação. Com efeito, no contexto rede de proximidade, haverá a distinguir a importância dos dias de atendimento descentralizado, iniciativa que visa reforçar a aproximação do IAPMEI às empresas, através da dinamização de serviços de informação e aconselhamento personalizados em locais onde o Instituto ou as entidades parceiras não dispõem de representação efetiva.

Melhoria do potencial de intervenção junto das empresas e de gestão dos programas

Serviços jurídicos e de contencioso

A recuperação dos créditos em contencioso é uma atividade que continua a ser desenvolvida, para efeitos de fiabilidade e controlo da despesa ao nível dos sistemas de incentivos dos quadros comunitários de apoio, com o que se pretende reduzir o montante dos créditos em contencioso, quer por via extrajudicial (negociação com os promotores ou acionamento de garantias bancárias) quer por via judicial (nomeadamente, através de execução fiscal e insolvências).

No ano de 2015 deram entrada créditos para recuperação no valor de cerca de 30,7 milhões de euros, tendo sido recuperados e arquivados créditos no valor de 14 milhões de euros, o que corresponde à meta definida.

O contencioso, ou seja, a defesa dos interesses do IAPMEI em Juízo é outra das atividades de suporte que, inevitavelmente, se continua a desenvolver todos os anos. O objetivo neste domínio é garantir, nas ações em que o Instituto seja parte, a melhor defesa dos seus interesses, não só pelo estrito cumprimento dos prazos legais, mas também, e sobretudo, pela qualidade das peças processuais produzidas e pelas intervenções em tribunal. De salientar que todos os processos judiciais em que o IAPMEI intervém, quer como autor quer como réu, nomeadamente em ações administrativas, ações cíveis, ações de trabalho, ações crime e ainda em processos de insolvência e execuções fiscais são patrocinadas pela unidade orgânica com as funções jurídicas e de contencioso, isto é, são funções integralmente asseguradas internamente.

No ano de 2015 foram acompanhadas 107 ações judiciais, em que o IAPMEI assumiu a qualidade, ou de autor ou de réu. Foram concluídas 24 ações, nas quais o IAPMEI teve sucesso em 21, o que representa uma taxa de sucesso de 87,5%, em linha com a meta a que se havia proposto.

De assinalar que não são contabilizados neste domínio as execuções fiscais e os processos de insolvência, uma vez que, apesar do acompanhamento e intervenção que são feitos, o IAPMEI nestes casos não assume a qualidade nem de réu nem de autor, mas sim de credor. Relativamente a estas matérias, de referir que em 2015 foram interpostas 64 execuções fiscais (estando em curso 247), e estando ativos 265 processos de insolvência.

Sistemas de informação

O IAPMEI tem vindo a intensificar a interação eletrónica com as empresas, procurando simplificar e desmaterializar processos, mormente aqueles com impacto nos agentes empresariais.

Neste contexto, fornece atualmente múltiplos serviços, nomeadamente Certificação PME, Conta Corrente de Incentivos, siSIREVE, Diagnóstico de Competências em PME, GesLíder, Innovation Scoring, plataforma EEN, Formulários SIR (Sistema da Indústria Responsável), e Contact Centre. Cerca de 210.000 agentes empresariais já utilizaram algum dos serviços disponibilizados, 114.000 em 2015, sendo que destas, 31% fizeram-no pela primeira vez naquele ano.

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.

As iniciativas desenvolvidas em 2015, estabelecidas de acordo com as necessidades operativas, enquadram-se nos quatro eixos definidos no plano

estratégico: melhoria operacional e redução de custos com fornecimentos e serviços externos; promoção da desmaterialização interna de processos; orientação dos sistemas de informação para o cliente; e garantia da fiabilidade, integridade e segurança da plataforma informática e de telecomunicações.

Ao nível da melhoria operacional e redução de custos de FSE, foi efetuada no último trimestre de 2015 a adjudicação do concurso relativo ao serviço de voz e dados, conduzido de forma grupada pela SGME. O novo contrato terá um impacto favorável e muito significativo nos custos, ainda que tal apenas se venha a fazer efetivamente a sentir em 2016.

Foram efetuadas diversas atualizações nas plataformas servidoras, por forma a manter atualizada a infraestrutura, nomeadamente ao nível dos sistemas operativos e correio eletrónico.

Foram ainda realizadas múltiplas intervenções locais, no contexto do acolhimento de novos colaboradores e mudança de instalações. No sentido de melhorar a rede local no Porto, procedeu-se à substituição dos *switches*, por outros com melhor desempenho.

No que respeita a promoção da desmaterialização de interna de processos prosseguiu-se com a implementação incremental de melhorias no sistema de gestão documental do IAPMEI. Como também referido na área temática de aprendizagem/formação, na sequência do levantamento de necessidades de formação efetuado, e concomitantemente com as melhorias na ferramenta, concebeu-se e iniciou-se um ciclo de ações de formação sobre o sistema de gestão documental, cujo impacto será naturalmente sentido na proficiência na utilização do sistema.

Desenvolveu-se ainda um sistema de suporte às ações externas de colaboradores. E iniciou-se a configuração do módulo de imobilizado no Oracle Financials, de acordo com os requisitos legais e funcionais definidos pelas unidades orgânicas utilizadoras.

Tendo em vista orientar os sistemas de informação para o cliente, em 2015 prosseguiu-se com o desenvolvimento e adaptação contínua dos sistemas de suporte ao negócios, havendo a destacar:

A adequação do portefólio de sistemas relacionados com a gestão de incentivos às exigências do novo quadro de apoio, através de um processo cooperativo contínuo com as restantes entidades envolvidas, nomeadamente com a autoridade de gestão do Compete.

O acolhimento da atividade de Licenciamento Industrial, que envolveu numa primeira fase a desfragmentação dos sistemas existente, e o desenvolvimento de formulários eletrónicos, tendo-se iniciado a conceção do novo sistema de suporte ao Sistema da Indústria Responsável.

O desenvolvimento do sistema de autodiagnóstico financeiro, ferramenta disponível através do *website* do IAPMEI, que tem como objetivo facilitar às empresas o acesso, de uma forma simples e automática, a uma avaliação da

sua situação económica e financeira, com base em indicadores relativos aos últimos exercícios. A ferramenta permite o pré-preenchimento de dados, no caso das empresas que pretendam recorrer ao SIREVE – Sistema de Recuperação de Empresas pela Via Extrajudicial.

Especificou-se e desenvolveu-se a primeira fase do sistema de suporte ao Catálogo de Fabricantes.

Foi desenvolvido o sistema de suporte ao Reconhecimento de Clusters de Competitividade.

Foi iniciado o desenvolvimento da nova plataforma de suporte à rede Enterprise Europe Network, cuja entrada em produção deverá ocorrer no início de 2016.

Foram efetuadas ainda diversas melhorias nos ambientes de interação eletrónica com as empresas, promovendo a simplificação e desmaterialização de processos inerentes aos diversos produtos geridos pelo IAPMEI, de que são exemplo a gestão de incentivos, Certificação PME, revitalização empresarial e sistema da indústria responsável.

Já em matéria de fiabilidade, integridade e segurança da plataforma informática e de telecomunicações foram implementadas novas medidas ao nível da cibersegurança, no contexto do sistema de gestão de segurança da informação, assim como efetuadas atualizações em componentes críticas da plataforma de segurança.

Património Imobiliário

Em 2015 desenvolveram-se também atividades tendentes a 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, destaque, no que respeita ao Campus do Lumiar, em Lisboa, para a implementação de um sistema de gestão e contabilização de consumos de energia elétrica dos vários edifícios; para a instalação de um *chiller* energeticamente eficiente para a metade norte do Edifício O; para a remodelação do Pavilhão M1, com a remoção da sua anterior cobertura em fibrocimento com amianto; para o reasfaltamento e colocação de sinalética horizontal e vertical dos arruamentos internos; para a instalação de um novo sistema de produção de energia elétrica com recurso a painéis fotovoltaicos na cobertura do Edifício B; para o início da remodelação e beneficiação das fachadas dos Edifícios J e J1; e para o prosseguimento da aquisição de *kits* eletrónicos de iluminação para espaços nos edifícios, para redução dos consumos de energia elétrica.

No que respeita ao Campus de Ramalde, no Porto, destaque para a substituição das unidades condicionadoras centrais do Edifício do Lote 1 e para a remodelação e beneficiação das fachadas do mesmo edifício.

No domínio da gestão de espaços disponíveis nos edifícios do património do IAPMEI nota para o facto de ter sido possível acolher, no Campus do Lumiar, em Lisboa, a instalação da Associação de Laboratórios Acreditados de Portugal (RELACRE), bem como contratualizar o arrendamento, com efeitos a 2016, após a realização de vultuosos investimentos a cargos das próprias entidades, do Centro de Inovação e Competitividade da Associação Portuguesa de Identificação e Codificação de Produtos (CODIPOR), no Edifício K3, e de um Centro de Investigação & Desenvolvimento na área das Ciências Farmacêuticas, promovido pela empresa Hovione FarmaCiência, no Edifício S.

Comunicação e imagem

Por fim, destaque para os eventos comemorativos dos 40 anos do IAPMEI que foram realizados em 2015 que, como não poderia deixar de ser, foram celebrados com as empresas, e no âmbito dos quais foi promovida a discussão conjunta sobre um conjunto de temas críticos, de novos desafios que se nos colocam, e que serão um ponto de partida para os anos e atividade futura.

De salientar ainda toda a atividade desenvolvida em 2015, quer ao nível de arquitetura da plataforma quer ao nível de conteúdos informativos e comunicacionais, não visível externamente no ano, mas tendente ao lançamento do novo *website* do IAPMEI em 2016.

O mesmo se aplica aos trabalhos preparatórios relativos à presença do IAPMEI nas plataformas de comunicação Facebook e LinkedIn, concretizada logo no início de 2016.

Recursos Humanos

A pontuação executada em matéria de recursos humanos foi de 4243,4, correspondente a 352 trabalhadoras e trabalhadores. Este número representa um desvio de 345,4 pontos relativamente ao planeado.

Designação	Pontuação	Recursos Humanos		Pontuação		Desvio
		Planeado	Executado	Planeada	Executada	
Dirigente Superior de 1º Grau	20	1	1	20	21,24	1,24
Dirigente Superior de 2º Grau	20	2	2	40	40,98	0,98
Dirigente Intermédio de 1º Grau	16	7	9	112	130,87	18,87
Dirigente Intermédio de 2º Grau	16	22	26	352	501,00	149,00
Técnico Superior	12	231	226	2.772	2.817,40	45,40
Pessoal de Informática	12	2	2	24	17,52	-6,48
Assistente Técnico	8	66	74	528	652,67	124,67
Assistente Operacional	5	10	12	50	61,73	11,73
Total RH		341	352	3.898,00	4.243,40	345,40

De salientar, por isso, que nos recursos humanos planeados estão incluídos trabalhadores que exercem funções fora, assim como nove postos de trabalho a prover, que não têm correspondência aos recursos humanos executados. Por outro lado, nos valores executados, encontram-se espelhados os trabalhadores das ex-direções regionais de economia, que não estavam refletidos nos planeados.

De uma forma geral, as diferenças apresentadas são justificadas pelas movimentações ao longo do ano, sejam entradas, por exemplo, por via de mobilidades ou integração de trabalhadoras/es na sequência da transferência de competências para o IAPMEI, quer saídas, como reforma ou cessação de contrato de trabalho.

Verifica-se que, no que respeita a dirigentes superiores, apesar de o número de recursos humanos planeados e executados ser igual, há uma diferença na pontuação associada, diferença que é justificada pela ausência de gozo de férias, daí os valores executados serem superiores.

Havendo um aumento de trabalhadoras/es, consequentemente observar-se-á uma execução superior ao planeado, como é o caso dos/as dirigentes intermédios (por via dos procedimentos concursais ou nomeações em regime de substituição), assistentes técnicas/os e assistentes operacionais. No caso de técnicas e técnicos superiores, em que se observa uma diminuição de recursos humanos, ainda assim a execução é superior, também devido ao não gozo de férias na sua totalidade. Por fim, no pessoal informático, para o mesmo número de trabalhadores/as verifica-se um desvio negativo nos executados face aos planeados, o que é justificado pelas faltas dadas (como doença ou licença de parentalidade, por exemplo).

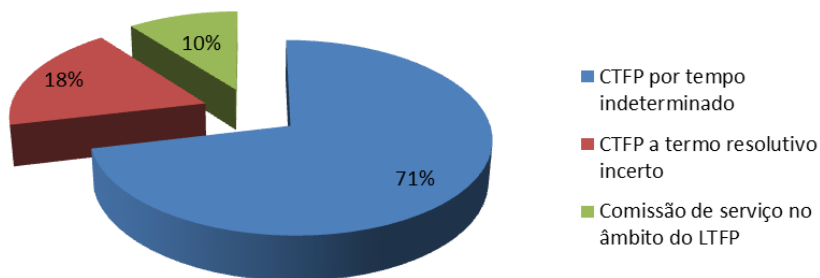
A 31 de dezembro de 2015, o IAPMEI contava com um efetivo global de 345 trabalhadores, dos quais 36 correspondem ao exercício de cargos de dirigentes.

Distribuição do efetivo global do IAPMEI, em 31 de dezembro de 2015

Vínculo	Género	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Especialista Informática	Total	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	M		67	5	8	2	82	
	F		99	61	4	0	164	
	T		166	66	12	2	246	71,3%
CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto	M		14	1			15	
	F		43	5			48	
	T		57	6			63	18,3%
Comissão de serviço no âmbito do LTFP	M	19					19	
	F	17					17	
	T	36					36	10,4%
Total dos efetivos		36	223	72	12	2	345	100%

A maioria dos trabalhadores do IAPMEI tem uma relação de trabalho por tempo indeterminado (71%), existindo também numa proporção elevada de trabalhadores com contratos a termo incerto (18%). Já os dirigentes representam 10% da totalidade do efetivo global.

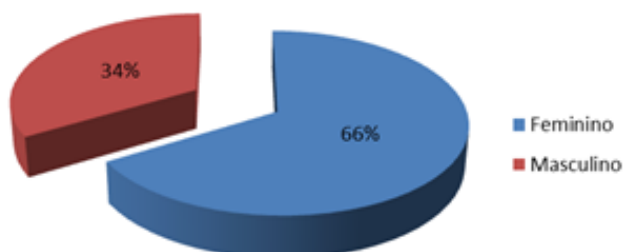
Distribuição percentual do efetivo global do IAPMEI, por vínculo



Género

A distribuição dos trabalhadores do IAPMEI por género reflete uma predominância das mulheres (229) em relação aos homens (116).

Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por género

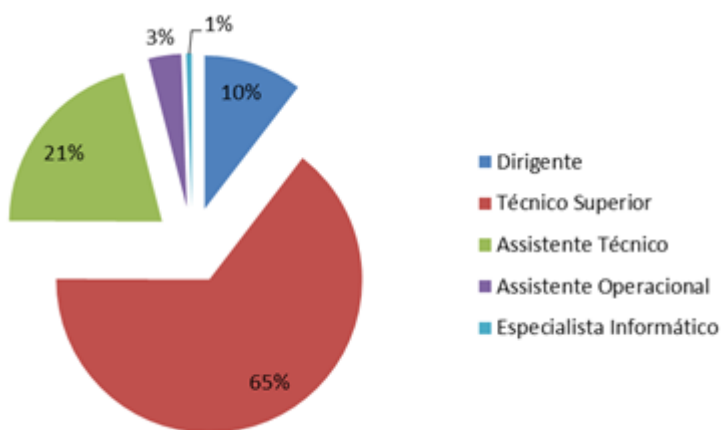


Cargo/Carreira Profissional

Em termos de cargo/carreira profissional, verifica-se a seguinte decomposição:

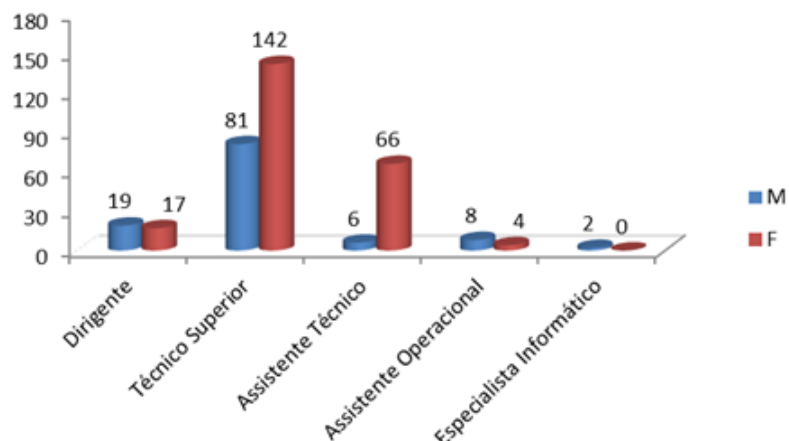
- Dirigente
- Técnico Superior
- Assistente Técnico
- Assistente Operacional
- Especialista Informático

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



A carreira de técnico superior detém o maior peso percentual (65%), com 142 mulheres (64%) e 81 homens (36%). A carreira de assistente técnico conta com 6 homens e 66 mulheres (8% para 92%), a carreira de assistente operacional com 8 homens (67%) e 4 mulheres (33%) e os cargos de dirigente com 19 homens (53%) e 17 mulheres (47%).

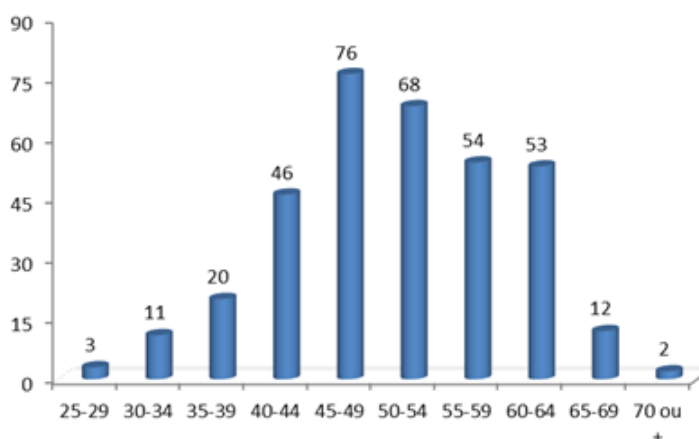
Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por género



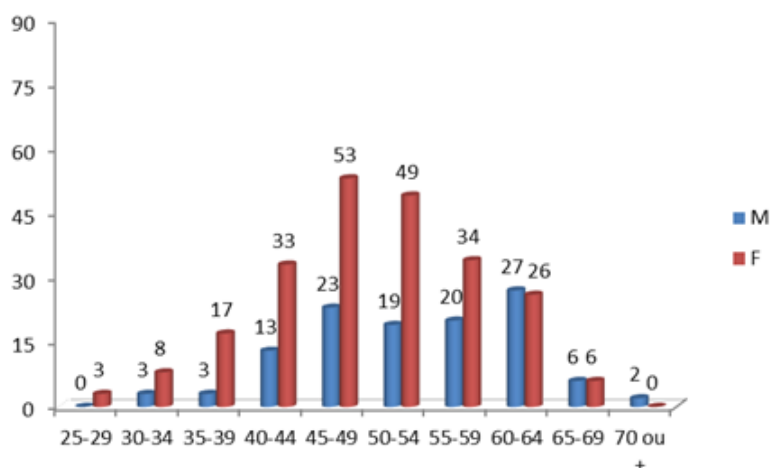
Idade

Quanto à distribuição por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 45-54 anos é a mais populosa (42%) e que é predominantemente feminina (71%) em relação à masculina (29%).

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por grupo etário



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

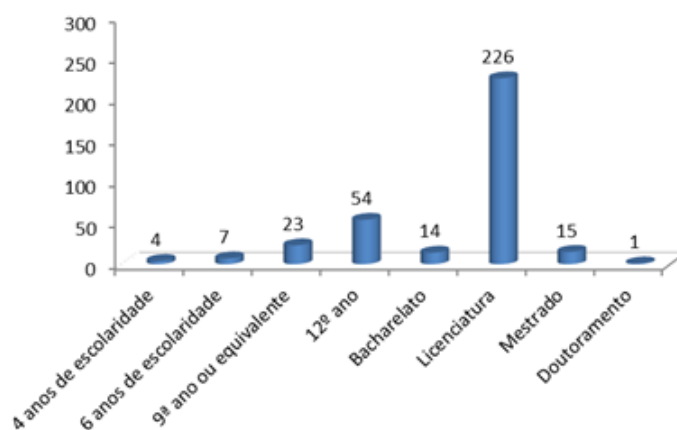


A média etária dos trabalhadores do IAPMEI era, em 31 de dezembro de 2015, de 50 anos.

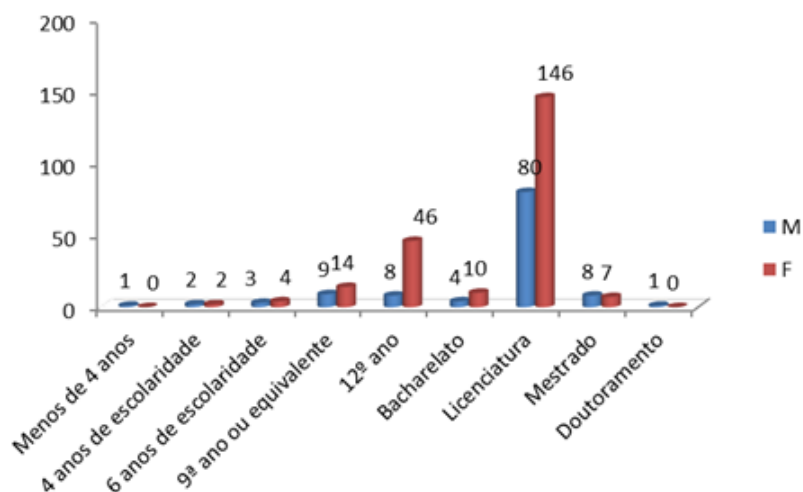
Habilitações Escolares

As habilitações escolares dos trabalhadores do IAPMEI assumem maior destaque ao nível do ensino superior (66%), quando comparado com o ensino secundário (16%) e ensino básico (7%).

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares



Distribuição do efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares e por género

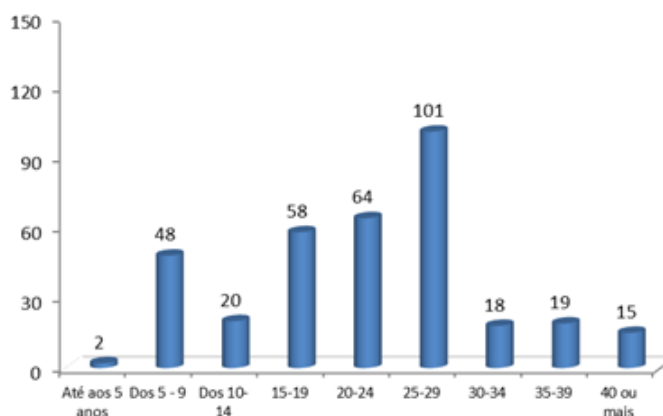


As habilitações escolares por género ilustram que, na maioria dos níveis, as mulheres predominam em relação aos homens, tanto no ensino superior (65% para 35%), como no ensino secundário (85% para 15%) e no ensino básico (61% para 39%).

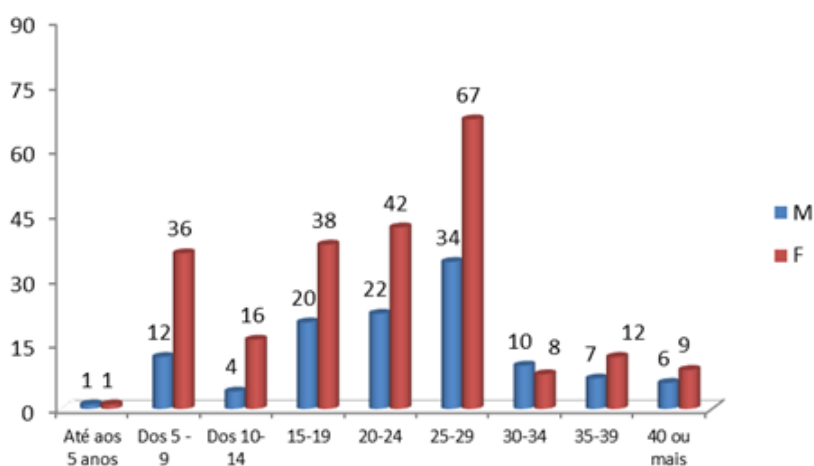
Nível de antiguidade

A média de antiguidade dos trabalhadores do IAPMEI, à data de 31 de Dezembro de 2015, é de 24 anos.

Distribuição do efetivo, por antiguidade



Distribuição do efetivo, por antiguidade e por género



Movimentação

Durante o ano de 2015, aferem-se 48 entradas e 20 saídas, no total. A maioria das entradas decorrem do processo de transição das competências das ex-DRES para o IAPMEI, pelo que aproximadamente 40 trabalhadores ficaram afetos ao mapa de pessoal do IAPMEI.

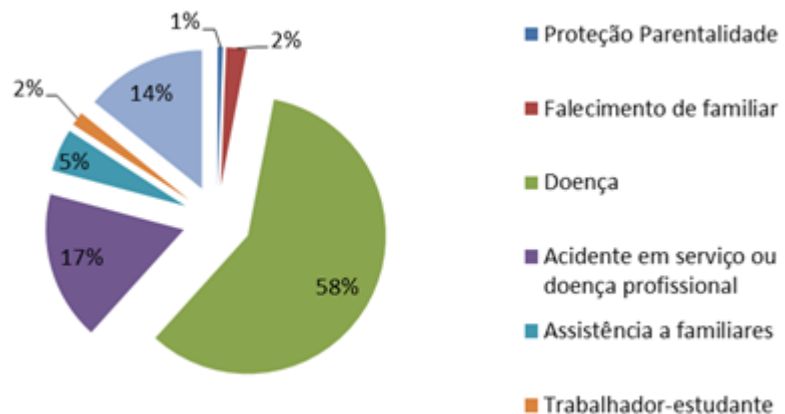
Movimentação do efetivo global

Motivo	Entradas	Saídas
Mobilidade	4	4
Cedência		4
Reforma		6
Morte		1
Comissão de serviço	2	
Caducidade		1
Outras situações	42	4
Total	48	20

Absentismo

Do absentismo global, no total de 3702 dias, destaca-se as ausências por doença que atingem 58%.

Distribuição percentual dos dias de absentismo global



Trabalho extraordinário

O tempo trabalhado extraordinariamente, durante o ano de 2015, foi de 3598 horas.

Resumo do Trabalho Extraordinário, em n.º de horas

Prestação do trabalho	Nº de horas
Diurno e nocturno	3598:00
Dias de descanso complementar	0
Dias de descanso semanal obrigatório	0
Total	3598:00

Medicina do Trabalho

Em termos de Medicina do Trabalho, em 2015, foram realizados 329 exames médicos, de carácter periódico.

Resumo do Trabalho Extraordinário, em n.º de horas

Exame	Nº
Admissão	41
Periódico	288

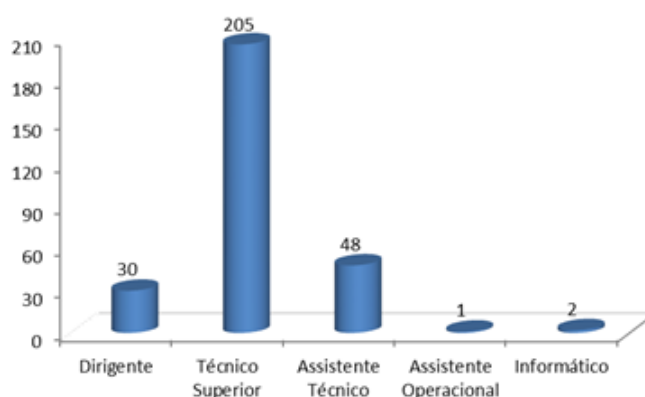
Aprendizagem/formação

Durante o ano de 2015, verificou-se a participação de 286 trabalhadores (participantes) do IAPMEI em ações de formação, o que corresponde a 86% do efetivo considerado, tendo sido ministradas 1581 horas de formação a 717 formandos.

Distribuição das horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira profissional

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Especialista Informático
Nº de horas	582:30:00	823:00:00	132:30:00	18:00:00	25:30:00

Distribuição dos participantes em ações de formação por cargo/carreira profissional



Do Plano de Formação para o biénio 2015-2016 constam 20 temáticas (10 para cada ano) para ações de formação dinamizadas internamente no IAPMEI, podendo as mesmas ser conduzidas por trabalhadores especializados em determinadas áreas ou recorrendo-se a entidades externas para o efeito.

Para além destas ações de formação, existe ainda a possibilidade de frequência de cursos de formação profissional dinamizados externamente. Esta modalidade, conhecida como formação interempresas, tem como vantagem a interação com outros participantes, trocando experiências das suas realidades empresariais.

No que respeita especificamente ao Plano de Formação, das 10 ações previstas para 2015, foram realizadas 8 (grau de execução de 80%). Foram realizadas ações de formação na área comportamental, abordando temáticas como a gestão das emoções, gestão da mudança e socorrismo. Relativamente à área jurídica, foi dinamizada internamente uma ação de formação sobre o Novo Código do Procedimento Administrativo, decorrente de alterações legislativas. Na área empresarial, foram, igualmente, dinamizadas ações de formação internas, na área da revitalização empresarial, sobre demonstrações financeiras, e na área dos incentivos ao investimento, sobre o novo programa comunitário Portugal 2020. Na área informática realizou-se um curso sobre a ferramenta interna Sistema de

Gestão Documental (SGD). Por fim, deu-se início ao curso de inglês em Lisboa, temática que já vinha a transitar de planos de formação anteriores. A maioria dos cursos foi dinamizada em Lisboa e no Porto, sendo alguns deles também ministrados em Coimbra.

À semelhança do que já havia acontecido em anos anteriores, foi realizado o *outdoor* CER IAPMEI, que contou com 77 formandos, abordando temáticas como trabalho de equipa, comunicação e adaptação à mudança.

Deu-se ainda continuidade aos *workshops* Hora da Vitamina, que se realizaram em Lisboa com 23 formandos e no Porto com 7 formandos.

Na sua totalidade, foram realizados 71 cursos, correspondendo a 1581 horas ministradas, com um custo total de 27.550 €.

Dos 717 formandos, 53% foram participantes em 6 ações de formação dinamizadas internamente, observando-se assim uma elevada participação nas ações de formação internas, o que revela o interesse de trabalhadoras e trabalhadores nas temáticas abordadas, bem como o reconhecimento da experiência e conhecimentos técnicos dos “formadores e formadoras internos”.

Recursos Financeiros

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

(milhões €)

Orçamento	Inicial (1)	Ajustado (2)	Realizado (3)	Desvio (4)=(3)-(2)
Funcionamento	181,2	289,9	232,5	-57,4
Investimento	562,7	506,3	360,5	-145,8
Total	743,9	796,2	593,0	-203,2

A variação entre o orçamento inicial e o ajustado reflete o efeito das alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano. Estas incluem a aplicação dos saldos transitados da gerência anterior (177,1 milhões de euros, dos quais 41,2 milhões por reforço efetivo, e o remanescente por reafetação entre fontes), bem como o reforço de 5,9 milhões de euros afetos maioritariamente ao projeto KC-390.

Em termos de desagregação da despesa, por grandes rubricas, segregando fundos nacionais e fundos comunitários no orçamento de investimento, e isolando despesa extraorçamental (nos apoios a empresas), os dados constam do quadro abaixo.

(milhões€)

Organismo	Inicial (1)	Ajustado (2)	Realizado (3)	Desvio (4)=(3)-(2)
Funcionamento:				
Despesas próprias	23,77	23,71	19,05	-4,65
Medidas de Apoio a Empresas	153,82	239,03	193,00	-46,03
<i>Orçamental</i>	130,82	216,03	193,00	-23,03
<i>Extra-orçamental</i>	23,00	23,00	0,00	-23,00
Medidas de Apoio à Envolvente	3,63	27,18	20,49	-6,68
SubTotal Funcionamento	181,22	289,91	232,54	-57,37
Investimento - Receitas Gerais:				
Despesas próprias	2,30	2,01	0,92	-1,09
Medidas de Apoio a Empresas	15,00	13,13	13,09	-0,04
<i>Orçamental</i>	15,00	13,13	13,09	-0,04
Medidas de Apoio à Envolvente	1,12	0,98	0,98	0,00
Estruturas de Apoio Técnico	0,97	0,85	0,59	-0,26
SubTotal Investimento - R Gerais	19,39	16,97	15,58	-1,39
Investimento - Fundos Comunitários:				
Medidas de Apoio a Empresas	537,89	483,92	341,56	-142,36
<i>Orçamental</i>	315,57	261,60	221,32	-40,28
<i>Extra-orçamental</i>	222,32	222,32	120,24	-102,08
Estruturas de Apoio Técnico	5,38	5,38	3,32	-2,06
SubTotal Investimento - FComunitários	543,27	489,30	344,89	-144,41
SubTotal Investimento	562,66	506,27	360,46	-145,81
TOTAL	743,88	796,18	593,01	-203,18

Tendo em conta os valores acima apresentados, verifica-se que a despesa incorrida em 2015 corresponde a cerca de 74% da dotação ajustada, para a qual contribui fortemente a componente de fundos comunitários no

orçamento de investimento, e que reflete o facto de ter sido atingido o limite das transferências para os sistemas de incentivos do QREN (por contratualização em *overbooking*). Este efeito teve impacto ao nível do orçamento de funcionamento, na sua componente de apoios às empresas, cuja dotação foi reforçada para permitir o pagamento de incentivos QREN por via da mobilização de reembolsos dos programas que os integram (incorporados nos saldos transitados já acima referidos).

No orçamento de funcionamento, cuja execução se situou também abaixo da dotação ajustada, importa referir que não foram efetuados pagamentos no âmbito do Portugal 2020.

Sistema de Controlo Interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	S			Estão definidas nas áreas mais relevantes (Incentivos financeiros, assistência empresarial, Certificação PME e gestão de recursos)
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	S			É sempre efetuada uma verificação de todo o enquadramento legal e regulamentar de toda a atividade do IAPMEI
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	S			O IAPMEI está inscrito no IPAI (Instituto Português de Auditoria Interna), mantendo o DpAI e os seus colaboradores em ações de formação no âmbito da Auditoria Interna
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	S			Existe um código de conduta do IAPMEI, com normas que integram o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro) e da Carta Ética da Administração Pública
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	S			O plano de formação e consequentemente as ações de formação são realizadas com base no levantamento de necessidades de formação que abrange todos os trabalhadores do IAPMEI. Posteriormente é validado pelos dirigentes, tendo em conta as funções e tarefas da sua unidade orgânica
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	S			
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?		N		
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	S			
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	S			SIADAP 2 - 100% SIADAP 3 - A avaliação passou a ser bienal (o ciclo iniciou-se a 1/1/2015 e termina a 31/12/2016).
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S			84%

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



Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	S			Definida e formalizada através de Ordens de Serviço
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	S			
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	S			
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, há rotação de funções dos trabalhadores reforçando as unidades ou integrando uma Task Force. Estas situações são formalizadas através de Ordem de Serviço.
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	S			As responsabilidades funcionais das unidades orgânicas estão definidas em Ordem de Serviço. Enquadrados naquelas responsabilidades funcionais, anualmente são definidas, monitorizadas e avaliados os objetivos, metas e indicadores, relativamente a todos os trabalhadores
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	S			Nas áreas mais relevantes (incentivos financeiros, assistência empresarial, Certificação PME, gestão de recursos)
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	S			Existe um sistema informático de gestão documental suportado na definição clara dos circuitos
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	S			Recomendação do Conselho da Prevenção da Corrupção, de 1 de julho de 2009
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	S			Relatório de execução anual

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



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

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

Avaliação da satisfação de clientes

O IAPMEI começou a realizar a medição de satisfação de clientes em 2004. Numa fase inicial, essa medição, e consequente avaliação de resultados, foram feitas exclusivamente com recursos internos. Por questões de rigor técnico, isenção, e capacidade de realização, o IAPMEI decidiu que, a partir da edição de 2006, inclusive, o processo de avaliação de clientes seria conduzido por uma entidade externa. Assim, para a atividade de medição da avaliação da satisfação de clientes, o IAPMEI passou a fazer contratação anual deste serviço a entidades externas, mantendo sempre os princípios de rigor na elaboração dos inquéritos.

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

A Portaria n.º 4-A/2011 de 3 de janeiro e as suas subsequentes homólogas anuais, passaram a obrigar o IAPMEI a obter autorização prévia para a aquisição de serviços com valor superior a 5000 euros, que é o caso da aquisição de serviços para a elaboração a avaliação de satisfação de clientes. A experiência demonstrou que o tempo de decisão ultrapassa largamente, por um lado, o período de autoavaliação do Instituto e, por outro, mesmo que já fora do tempo útil para a autoavaliação, também deixou de ser compatível com o completo rigor da avaliação, dado o desfasamento do momento da inquirição relativamente ao período que se pretendia avaliar.

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

Para o efeito foi tido em conta o total de reclamações entradas durante o ano de 2015.

Os dois produtos/serviços com maior número de clientes em 2015 foram os sistemas de incentivos, com perto de 9000 empresas a utilizarem a Conta Corrente de Incentivos, e o serviço eletrónico de certificação de micro, pequenas e médias empresas (Certificação PME), através do qual mais de 30 mil empresas obtiveram uma certificação de micro, pequena ou média

empresa pela primeira vez em 2015, o que acresce às mais de 154 mil que já eram utilizadoras do serviço anteriormente.

Relativamente a estes produtos/serviços, deram entrada na Provedoria do Cliente, ao longo de todo o ano, 10 reclamações relativas à Certificação de PME e 26 reclamações relativas aos sistemas de incentivos. Tendo em conta os respetivos universos de clientes, pode concluir-se que as percentagens de clientes com reclamações, face ao total de clientes, são de reduzidíssima expressão, de cerca de 0,3% no caso dos sistemas de incentivo e de 0,005% no caso da Certificação PME.

Para além destas, foram apenas recebidas no ano duas reclamações, ambas relativas ao galardão de PME Líder.

Avaliação da satisfação de colaboradoras e colaboradores

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

Este inquérito, relativo ao ano de 2015, foi aplicado ao universo, ou seja, às e aos 342 dirigentes intermédias e intermédios e demais trabalhadoras e trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de dezembro de 2015), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 51,8%, o que resulta num erro amostral de 5,2%.

As trabalhadoras representam 66,6% da amostra; os trabalhadores 33,3%. Esta distribuição corresponde a uma taxa de resposta feminina de 50,4% e a uma taxa de resposta masculina de 54,4%.

O inquérito foi feito por via eletrónica (*e-mail* com *link* para formulário eletrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os dias 5 e 29 de fevereiro de 2016.

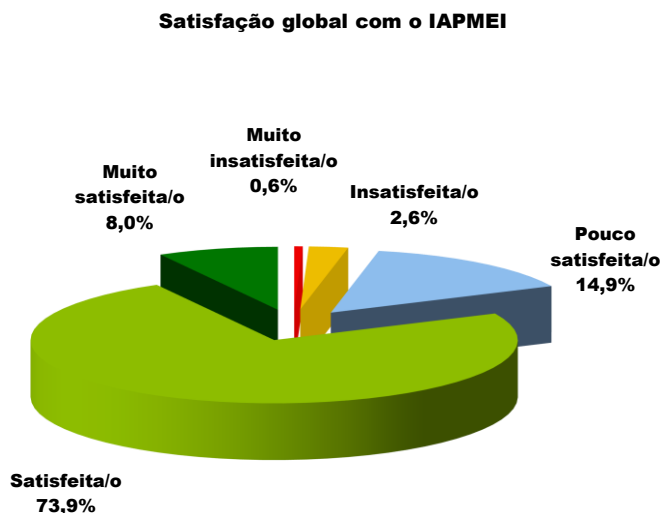
As respostas não contêm a identificação da autora ou autor, apenas a indicação do respetivo sexo, de modo a permitir análises diferenciadas, como recomendado no âmbito dos planos de igualdade de género.

Após a utilização do mesmo modelo de questionário ao longo de seis anos, o questionário de autoavaliação foi reformulado o ano passado (para efeitos do inquérito relativo a 2014), de modo a abranger novos tópicos pertinentes sobre os quais as colaboradoras e os colaboradores do IAPMEI ainda não haviam sido auscultados. Por forma a assegurar uma dimensão equilibrada do questionário, a inclusão de novos temas conduziu também ao abandono de algumas questões, na generalidade dos casos questões que já não se revelavam particularmente relevantes nesta fase.

O modelo de questionário adotado no último ano foi mantido este ano. Assim, podem ser retomadas sem constrangimentos as análises dinâmicas que haviam ficado comprometidas o ano passado em resultado das alterações efetuadas.

Satisfação global com o IAPMEI

Os níveis de satisfação das colaboradoras e dos colaboradores com o IAPMEI são muito elevados, com 81,9% a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a organização em 2015. Este resultado reflete, inclusivamente, um aumento da satisfação, da ordem dos 5,2 pontos percentuais (p.p.), relativamente ao ano anterior.



O desempenho global da organização e a imagem da mesma perante os seus *stakeholders* são matérias que, neste domínio, acolhem níveis de satisfação particularmente elevados (92,1% e 89,8% das colaboradoras e dos colaboradores afirmam-se satisfeitos ou muito satisfeitos com estes itens).

Assim como a responsabilidade social manifestada pela organização, que reúne 84,2% de opiniões idênticas.

Em qualquer dos casos, a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores satisfeitos ou muito satisfeitos aumentou em 2015 (entre 6 p.p. e 8 p.p., aproximadamente).

A satisfação reduz-se um pouco quando o tema é envolvimento e diálogo, mas ainda assim permanecendo em patamares muito altos: 78,5% e 65% das trabalhadoras e dos trabalhadores manifestam-se satisfeitos ou muito satisfeitos, respetivamente, com o seu envolvimento na organização e na missão do Instituto, e também com os mecanismos de consulta e diálogo existentes entre si e a gestão.

A satisfação com os mecanismos de diálogo existentes diminuiu muito ligeiramente face ao ano anterior (2,1 p.p.), mas com transferência única para o patamar de “pouco satisfeita/o”, já que a percentagem de insatisfeitas/os ou muito insatisfeitas/os se manteve inalterada nos 6,2%.

Ao invés, a satisfação com o nível de envolvimento na organização e na prossecução da sua missão teve um incremento em 2015 de 5,9 p.p..

Colaboradoras e colaboradores revelam níveis de satisfação global com o IAPMEI idênticos, numa diferença marginal de 0,97 p.p. favorável às primeiras.

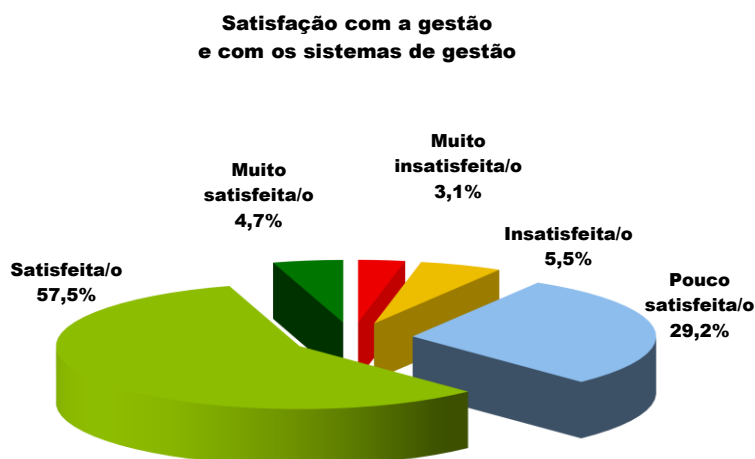
Esta semelhança de opiniões aplica-se genericamente a todos os itens em avaliação, se bem que a leitura item a item revele diferenças um pouco superiores, com destaque para a opinião manifestada sobre os níveis de envolvimento na organização e os mecanismos de consulta e de diálogo existentes. No primeiro caso, a satisfação é um pouco superior (3,3 p.p.) entre os trabalhadores (as trabalhadoras, ao invés, manifestam-se em maior número como estando pouco satisfeitas), ocorrendo o inverso (numa diferença de 3,2 p.p.) no segundo caso (neste caso, são os trabalhadores que comparativamente se encontram mais “pouco satisfeitos”).

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

O historial de avaliações da satisfação de colaboradoras e colaboradores mostra que a área da gestão e dos sistemas de gestão é aquela relativamente à qual a satisfação é tendencialmente mais moderada.

A situação repete-se em 2015, mas revelando uma evolução positiva face ao ano anterior de 3,6 p.p..

De salientar que, apesar de ser a temática comparativamente com níveis de satisfação menos elevados, reúne, ainda assim, uma grande maioria de opiniões favoráveis, com a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores satisfeitos/os ou muito satisfeitos/os com a gestão e com os sistemas de gestão em vigor a ser de 62,1%.



Esta temática é claramente penalizada pela componente da avaliação do reconhecimento do desempenho, uma vez que são os itens sobre a forma como a organização reconhece os esforços individuais e de grupo que efetivamente acolhem níveis de satisfação mais baixos, em termos comparativos.

Por seu turno, as opiniões relativas à componente da postura da organização face à mudança e à inovação encontram-se nos patamares de avaliação favorável mais elevados, recolhendo 80,8% de avaliações de satisfeita/o ou muito satisfeita/o. Este resultado traduz, inclusivamente, uma melhoria de 6,3 p.p. face ao ano anterior.

Também a avaliação da forma de fixação de objetivos na organização é muito positiva, com 72,9% de colaboradoras e colaboradores a dizerem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os, num acréscimo de opiniões positivas de 3,9 p.p. relativamente a 2014.

Como referido, o sentimento relativamente ao reconhecimento do desempenho é que é menos positivo em termos gerais, sendo a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores com maiores níveis de satisfação comparativamente inferior.

Na verdade, o único item deste inquérito em que as avaliações não são maioritariamente enquadráveis, de forma conjunta, nos dois níveis de avaliação mais elevados, é o relativo à forma como a organização reconhece os esforços individuais. Neste domínio, as avaliações tendem a concentrar-se mais no “pouco satisfeita/o” (42,9%), se bem que dividindo-se de forma muito próxima com o “satisfeita/o ou muito satisfeita/o” (40,7%).

A situação reflete, contudo, alguma melhoria relativamente ao ano anterior, em especial porque houve uma transferência de opiniões dos patamares negativos (de insatisfação ou muita insatisfação; descida de 4,7 p.p.) para o patamar intermédio (de pouca satisfação; subida de 3,2 p.p.) e até para os patamares positivos (satisfação ou muita insatisfação; acréscimo de 1,5 p.p.).

Também a forma como a organização reconhece os esforços das equipas se enquadra nesta lógica de avaliação comparativamente menos favorável, mas neste caso mantendo-se a regra geral de opiniões maioritariamente positivas: 54,2% das colaboradoras e dos colaboradores dizem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com o reconhecimento existente.

De salientar que também neste domínio se registou uma melhoria das avaliações, não apenas por via do aumento de 2,7 p.p. das avaliações favoráveis, mas também – o que é particularmente relevante nestes poucos casos em que temos valores significativamente superiores aos médios –, por via da redução de 4,9 p.p. nas opiniões desfavoráveis.

É interessante verificar que os níveis de satisfação, no que a este tópico da gestão e dos sistemas de gestão diz respeito, têm variações decorrentes do género. A média geral do tema não reflete de forma nítida as diferenças (a

percentagem de satisfação é mais elevada entre as colaboradoras do que entre os colaboradores, mas numa diferença sem expressão, pouco superior a 1 p.p.), mas a análise item a item mostra que estas existem.

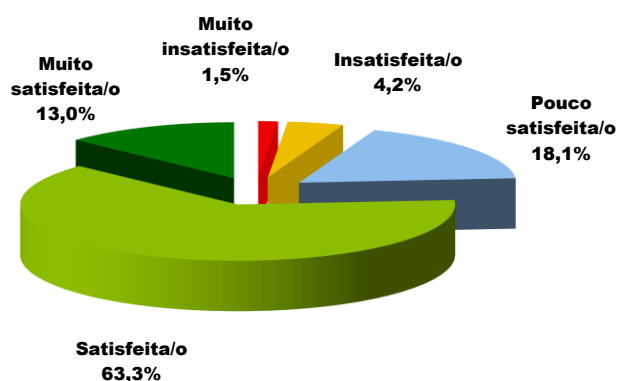
Destaque, mais uma vez, para o reconhecimento do desempenho, neste caso para apontar que a percentagem de trabalhadoras satisfeitas ou muito satisfeitas é claramente superior ao dos trabalhadores com idêntica avaliação. No que respeita ao desempenho individual, a diferença é de 10,5 p.p. (com 44,3% das trabalhadoras a afirmarem-se satisfeitas ou muito satisfeitas), sendo que no que respeita ao desempenho de equipas a diferença é de 4 p.p. (55,7% das trabalhadoras revelam opiniões favoráveis). Os resultados revelam que os trabalhadores têm opiniões mais intermédias, com maior concentração no patamar de “pouco satisfeito”. Isto porque as avaliações negativas também são um pouco superiores entre as colaboradoras do que entre os colaboradores (+2,9 p.p. e +5,9 p.p., respetivamente).

Nos dois outros itens em apreciação – postura da organização face à mudança e à inovação e forma de fixação de objetivos – ocorre o contrário, isto é, são os trabalhadores que, comparativamente com as trabalhadoras do IAPMEI, maior satisfação revelam (diferenças próximas de 5 p.p. em qualquer dos casos).

Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

As condições de trabalho no IAPMEI são também fator de satisfação para colaboradoras e colaboradores da organização. 76,3% manifestam satisfação ou muita satisfação com as mesmas.

Satisfação com as condições de trabalho



a igualdade de tratamento na organização. Que, curiosamente, é determinada essencialmente pela opinião masculina, não pela feminina, como uma leitura mais precipitada poderia induzir.

80,8% das trabalhadoras e dos trabalhadores dizem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com o clima de trabalho, um valor de ordem de grandeza semelhante ao do ano anterior (inferior em 1,2 p.p.). Nesta matéria, não se regista qualquer diferença de opinião entre trabalhadoras e trabalhadores.

Níveis de satisfação idênticos (81,9%) registam-se com o horário de trabalho, em particular com a flexibilidade do horário de trabalho. Só que neste domínio há duas questões relevantes a assinalar.

Por um lado, o expressivo aumento da satisfação que ocorreu entre 2014 e 2015 (14,2 p.p.), que se segue a um outro incremento já observado no anterior face a 2013 (de 21,3 p.p.). Depois de uma avaliação muito penalizadora feita em 2013, na sequência da introdução do horário de 40 horas semanais, colaboradoras e colaboradores do IAPMEI têm vindo a alterar a sua opinião, possivelmente em consequência de medidas flexibilizadoras introduzidas.

Por outro lado, a diferença de opinião patente entre trabalhadoras e trabalhadores, com maiores níveis de satisfação entre as primeiras do que entre os segundos (a percentagem de trabalhadoras satisfeitas ou muito satisfeitas é superior em 6,9 p.p. à percentagem de trabalhadores com idêntica avaliação).

A possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais é alvo de uma avaliação em quase tudo idêntica à anterior: níveis elevados de satisfação (76,8% dizem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os), refletindo uma tendência de crescimento nos dois últimos anos (+11 p.p., após +6,8 p.p.), que se segue a uma forte descida registada em 2013. Neste caso apenas não se aplica a questão da diferença de género, já que os níveis de satisfação são muito semelhantes entre trabalhadoras e trabalhadores.

Já no que respeita a igualdade de tratamento na organização, como referido, a satisfação contrai-se um pouco, ainda assim para uns expressivos 63,3%. Acresce que a percentagem de satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os aumentou relativamente ao ano anterior (3,7 p.p.).

E, como também já referido, a satisfação é um pouco maior entre as trabalhadoras do que entre os trabalhadores (a percentagem de trabalhadoras satisfeitas ou muito satisfeitas é superior em 5,5 p.p. à percentagem de trabalhadores com a mesma opinião). Tal como já se havia constatado na avaliação que é feita acerca do reconhecimento do desempenho, o que se passa é que os trabalhadores tendem a ter uma opinião mais moderada, e não a estarem insatisfeitos. Se não, vejamos: a percentagem de colaboradores pouco satisfeitos com a igualdade de tratamento na organização é superior em 4,8 p.p. à percentagem de colaboradoras com tal avaliação.

A satisfação também impera quando se trata de avaliar as condições de higiene e de segurança, com 78,5% das colaboradoras e colaboradores a

afirmarem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com as mesmas, o que reflete também um acréscimo de satisfação relativamente ao ano anterior (de 2,1 p.p.).

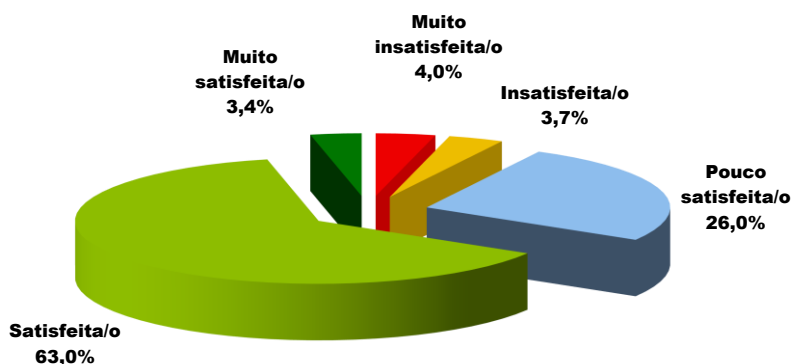
Neste domínio verifica-se também alguma diferença de opiniões entre trabalhadoras e trabalhadores, sendo que neste caso as primeiras apresentam níveis de satisfação um pouco menores (em 5,7 p.p.), mas também níveis de insatisfação – se bem que muito baixos – ligeiramente superiores (de 2 p.p.). Não se trata, neste caso, tanto de moderação de opinião, mas mais de alguma diferença efetiva de avaliação, ainda que não substancial, como se depreende dos valores apresentados.

Satisfação com o desenvolvimento da carreira no IAPMEI

Cerca de 2/3 das colaboradoras e colaboradores do IAPMEI (66,4%) expressam a sua satisfação também com a possibilidade de desenvolvimento da sua carreira.

Este resultado traduz um crescimento de avaliações favoráveis da ordem dos 2,1 p.p. relativamente a 2014.

Satisfação com o desenvolvimento da carreira



A formação destaca-se, com 78,5% das trabalhadoras e trabalhadores a manifestarem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com a possibilidade de acesso a formação relevante que lhes é dada para desenvolver os seus objetivos individuais. Trata-se de um valor de grandeza idêntica ao observado no ano anterior, mas em ligeira subida (1,5 p.p.).

Os níveis de satisfação atenuam-se um pouco quando o que está em causa é a oportunidade de desenvolvimento de novas competências, ainda assim com uma maioria (54,2%) a dizer-se satisfeita ou muito satisfeita. Mais uma vez se identifica uma matéria em que tende a ganhar destaque alguma moderação de opiniões, com 1/3 das trabalhadoras e dos trabalhadores a manifestarem-se apenas pouco satisfeitas/os. A satisfação ou muita

satisfação aumentou, no entanto, em 2,7 p.p., quando comparada com 2014.

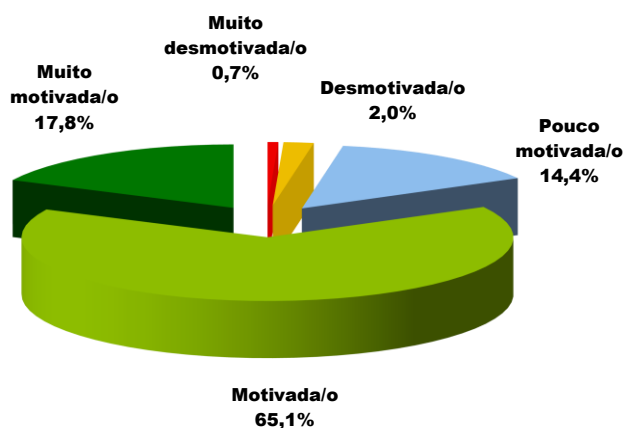
Neste domínio do desenvolvimento da carreira a diferença de avaliações que é feita entre colaboradoras e colaboradores tem, mais uma vez, a ver com maior ou menor moderação. As primeiras apresentam opiniões um pouco mais moderadas em matéria de acesso a formação relevante (3,9 p.p.), ao passo que os segundos revelam essa maior moderação no que respeita à oportunidade de desenvolvimento de novas competências (3,3 p.p.).

Níveis de motivação no IAPMEI

No questionário introduzido o ano passado, para além da avaliação da satisfação, passou também a fazer-se uma avaliação da motivação de colaboradoras e colaboradores do IAPMEI.

E os resultados são igualmente positivos, com 82,9% a afirmarem-se motivadas/os ou muito motivadas/os. Trata-se de uma percentagem de ordem de grandeza semelhante à registada relativamente a 2014 (inferior em 1,1 p.p.).

Níveis de motivação



A motivação é particularmente expressiva quando se trata de aprendizagem de novos métodos de trabalho ou de desenvolvimento de trabalho em equipa, e também de participação em projetos de mudança na organização, com, respetivamente, 86,4%, 87,6% e 81,9% das trabalhadoras e dos trabalhadores a expressarem a sua motivação ou grande motivação para tal.

A apresentação de sugestões, ainda que mobilize uma expressiva maioria (75,7%), é um pouco menos motivadora do que as práticas anteriormente referidas. Isto poderá estar relacionado com os também mais moderados níveis de satisfação verificados com o envolvimento e com os mecanismos

de consulta e diálogo entre colaboradoras/es e gestão. De salientar, mais uma vez também nesta matéria, que estamos efetivamente perante maior moderação, e não de desmotivação (22,6% dizem-se pouco motivadas/os, sendo que apenas 1,7% se afirmam desmotivadas/os ou muito desmotivadas/os).

Comparativamente com as opiniões reveladas no ano anterior, pode observar-se que a motivação em 2015 é idêntica na generalidade dos itens. Apenas no que respeita à participação em projetos de mudança na organização se regista uma diminuição das respostas de “motivada/o ou muito motivada/o”, de 3,2 p.p..

Pode ainda constatar-se que em matéria de motivação existem algumas diferenças entre trabalhadoras e trabalhadores, sendo que globalmente os últimos expressam maiores níveis de motivação do que as primeiras (da ordem dos 4,6 p.p.).

Estas diferenças são particularmente expressivas no que respeita a aprendizagem de novos métodos de trabalho e a desenvolvimento de trabalho em equipa, matérias para as quais a diferença entre motivadas/os e muito motivadas/os é da ordem dos 10,9 p.p. e 6,7 p.p., respetivamente. Em qualquer dos casos, a diferença deve-se novamente maioritariamente a moderação, com as trabalhadoras a revelarem níveis de pouca motivação superiores aos dos trabalhadores, de grandeza semelhante aos anteriormente indicados (10,7 p.p. e 4,9 p.p.).

Desenvolvimento de medidas para reforço positivo do desempenho

Em 2015 houve uma aposta particular no estímulo à articulação e colaboração entre as diferentes unidades orgânicas do IAPMEI, enquanto fator identificado como essencial à qualidade da intervenção do Instituto nos seus vários níveis.

Esta atuação revelou-se, por exemplo, ao nível dos resultados alcançados em termos de prazos de resposta, e também em termos de capacidade de mobilização de recursos humanos para reafecções temporárias a funções pontualmente críticas.

Indiretamente, tal contribuiu largamente para a superação da meta em vários indicadores.

Comparação de desempenho

Para efeitos de comparação do desempenho devem identificar-se produtos ou serviços demonstrativos das melhores práticas conhecidas e disponíveis, tendo em conta a missão e as atribuições do IAPMEI.

E a certificação por via eletrónica de micro, pequenas e médias empresas, a Certificação PME, continua a ser um dos serviços mais ilustrativos disso mesmo, tendo sido alvo de reconhecimento formal como boa prática a nível europeu no ano de 2015.

O Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro, que lançou este serviço, contempla a transposição para o direito interno do conceito de micro, pequena e média empresa previsto na Recomendação n.º 2003/362/CE, de 6 de Maio, tornando-o aplicável de forma harmonizada, a todas as empresas, qualquer que seja o setor de atividade em que operam, em Portugal.

A Certificação PME foi criada em 2007, no âmbito do programa de simplificação administrativa Simplex, com o objetivo de desburocratizar e de desmaterializar o relacionamento das empresas com os serviços públicos responsáveis pela aplicação das políticas destinadas às PME, para além de assegurar a harmonização dos critérios de classificação de micro, pequena e média empresa em Portugal, tornando este processo transparente e uniforme.

Não menos importante do que estas duas vantagens está também o aumento de transparência e de harmonização de procedimentos, pelo facto de a decisão estar centralizada numa única entidade – o IAPMEI – e de os automatismos do serviço garantirem de forma universal tratamento igual a situações iguais. O facto de se tratar de um processamento eletrónico de dados permitiu ainda maximizar os níveis de exigência na aplicação dos critérios para determinação do estatuto das empresas, possibilitando avaliações completas mesmo de estruturas de relacionamentos de elevada complexidade. Desta forma aumentou-se o rigor das avaliações, o que conduziu a maior assertividade na discriminação positiva que se pretende aplicar às micro, pequenas e médias empresas em matéria de acesso a apoios públicos.

A intervenção do IAPMEI começou desde logo na conceção e proposta da medida Simplex e na preparação do diploma legal, seguindo-se o desenho e implementação do serviço, tendo continuado no âmbito da monitorização, correção e desenvolvimento do sistema de informação de suporte à Certificação de PME, e no desenvolvimento de serviços de atendimento especializado às diferentes tipologias de utilizadores do serviço, para assistência ao longo do ciclo de vida do processo de certificação. Para garantir a fiabilidade da certificação, o IAPMEI desenvolve também atividades de controlo à posteriori do estatuto atribuído.

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

Portugal adotou esta medida para aplicar com maior celeridade, rigor e transparência a Recomendação da Comissão Europeia, continuando a ser o único país que dispõe de um serviço eletrónico de certificação de PME, o que, por si só, constitui um padrão transnacional de boas práticas. É particularmente inovador porque se trata de um sistema de base declarativa, mas não de autotclassificação, ou seja, reúne, à lógica declarativa, que é o modelo de simplificação mais comum, uma ferramenta de cálculo. Que se tenha conhecimento, nenhum outro país europeu criou um serviço eletrónico de cálculo e de reconhecimento do estatuto de micro, pequena ou média empresa.

De notar que o desenvolvimento da Certificação de PME continua a ser uma prioridade para o IAPMEI, tanto mais que o número de utilizadores – quer empresas que pretendem obter a sua certificação quer entidades que pretendem proceder à verificação da “prova de PME” – continua a aumentar.

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

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

Em 2015 o serviço foi distinguido com o certificado de boa prática a nível europeu no âmbito do European Public Sector Award 2015, prémios que distinguem projetos promovidos por entidades da Administração Pública a nível europeu.

Avaliação final

Apreciação dos resultados

O IAPMEI atingiu claramente oito dos nove objetivos constantes do QUAR 2015, tendo mesmo superado um deles.

No que respeita ao objetivo “desenvolver competências empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização”, para o qual contribuíam três indicadores, foram cumpridos dois desses indicadores, não tendo tecnicamente sido cumprido o terceiro – número de empresas participantes no programa de formação-ação para reforço da competitividade, com taxa de realização de 0%.

Contudo, este incumprimento decorre exclusivamente de razões que são alheias ao IAPMEI e que não eram previsíveis dentro dos prazos legalmente estabelecidos para, no âmbito da normal monitorização da atividade, se proceder à proposta de eliminação ou reformulação do indicador, motivo pelo qual se entende que o indicador em questão não deve ser considerado para efeitos de avaliação do objetivo, devendo os pesos dos restantes dois indicadores ser proporcionalmente ajustados de modo a contribuírem na íntegra para esse fim.

Para clarificação da situação, explica-se que o IAPMEI é organismo intermédio do Plano Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI) no âmbito da gestão de um programa de formação-ação para o período 2015-2017, ou seja, tem como obrigação dinamizar programas de formação-ação no âmbito do Plano, com um compromisso associado entretanto formalmente estabelecido em Plano Estratégico datado de junho de 2015, de atingir 512 empresas nesse período. A definição do indicador em questão é reflexo direto dessa obrigação posteriormente assumida de modo formal, sendo que a dinamização de candidaturas que lhe está subjacente é da sua inteira e completa responsabilidade. No entanto, por se tratar do primeiro ano de vigência do POCI, e por se tratar de uma temática anteriormente não enquadrada no mesmo (estava no âmbito do Potencial Humano), os procedimentos inerentes ao lançamento dos concursos sobre esta matéria decorreram em prazos muito superiores aos previsíveis, ainda que sempre no pressuposto de que estariam concluídos no ano de 2015, por ser essa a informação sistematicamente veiculada. De salientar que a primeira informação sobre abertura de avisos refere-se a março; e uma segunda a julho, sendo que esta só veio a ser transformada na definitiva em 11 de novembro. O lançamento do aviso foi efetivamente feito em 30 de novembro de 2015. No entanto, não apenas este aviso foi lançado muito perto do final do ano – o que ainda assim não inviabilizaria necessariamente o atingir do objetivo – mas, especialmente, foi lançado com um prazo de candidatura superior ao previsto, que acabou por ser de mais de três meses, o que levou ao desfasamento das candidaturas entradas ao longo do período em questão, inviabilizando por completo a real avaliação do

resultado. De referir que ao abrigo do aviso foram recebidas 32 candidaturas, o que leva a pressupor que a meta teria sido plenamente atingida caso o aviso tivesse sido publicado mais cedo ou por um período mais curto.

Com base nesta fundamentação, entende-se que o objetivo operacional “desenvolver competências empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização” foi, também ele, cumprido.

Em face do exposto concluiu-se que o IAPMEI atingiu os nove objetivos constantes do QUAR 2015, tendo mesmo superado um deles, o que corresponde a uma taxa de realização de 108%.

Taxa de realização dos objetivos do QUAR 2015

Ojetivos Operacionais QUAR	Taxa de Realização
Promover a criação e o arranque de empresas inovadoras	104%
Desenvolver competências empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização	100%
Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia do SCTN para as empresas	107%
Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado	119%
Promover a recuperação de empresas pela via extrajudicial, no âmbito do REVITALIZAR / SIREVE	113%
EFICÁCIA	108% 
Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	109%
Aumentar a fiabilidade da fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	108%
EFICIÊNCIA	108% 
Dinamizar o serviço de informação e aconselhamento	100%
Qualificar as capacidades e competências	120%
QUALIDADE	106% 
	108%

Considerando a totalidade das atividades planeadas traduzidas em objetivos previstos no Plano de Atividades de 2015, chega-se a uma taxa de realização de 137%.

Taxa de realização dos objetivos do Plano de Atividades 2015

Ojetivos Operacionais Plano Atividades	Taxa de Realização
O1. Promover o espírito empreendedor	115%
O2. Promover a criação e o arranque de empresas inovadoras	104%
O3. Desenvolver competências empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização	100%
O4. Dinamizar o serviço de informação e aconselhamento	100%
O5. Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia do SCTN para as empresas	107%
O6. Aumentar a eficácia na indução de dinâmicas de inovação	129%
O7. Facilitar a sustentabilidade de estratégias de inovação, competitividade e internacionalização	487%
O8. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado	119%
O9. Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	109%
O10. Aumentar a fiabilidade da fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	108%
O11. Promover a recuperação de empresas pela via extrajudicial, no âmbito do REVITALIZAR / SIREVE	113%
O12. Facilitar processos especiais de recuperação de empresas, no âmbito do PERF - Processos Específicos de Revitalização e financiamento e fora do âmbito do PER - Processos Especial de Revitalização, PIRE e SIREVE	102%
O13. Facilitar o acesso a soluções e mecanismos de financiamento empresarial	108%
O14. Dinamizar processos de transmissão e de obtenção de dimensão inorgânica, no âmbito do REVITALIZAR/ PDTE	102%
O15. Aprofundar o conhecimento relevante para a atividade	140%
O16. Melhorar o alinhamento estratégico e o desempenho do serviço	105%
O17. Melhorar a visibilidade da intervenção e dos instrumentos de apoio do IAPMEI	296%
O18. Melhorar a resposta dos serviços corporativos às solicitações	107%
O19. Qualificar as capacidades e competências	120%
O20. Otimizar os recursos físicos e financeiros	98%
O21. Melhorar a gestão dos sistemas de informação e comunicação e do apoio técnico e manutenção	111%
	137%

Nota: A taxa de realização dos objetivos QUAR segue a fórmula convencionada; a taxa de realização dos objetivos apenas integrantes do Plano de Atividades segue a fórmula aritmética "Resultado/Meta". A taxa de realização geral corresponde à média aritmética simples das taxas de realização de cada objetivo (igual peso de cada objetivo no Plano de Atividades).



Menção proposta pelo dirigente máximo

“Como resultado da autoavaliação, concluiu-se que, em 2015, o IAPMEI atingiu todos os objetivos propostos no seu QUAR, superando um deles, pelo que, de acordo com o n.º 1 do artigo 18 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e ao abrigo do n.º3 do mesmo artigo, proponho como expressão qualitativa da avaliação final do desempenho a atribuição da menção de Desempenho Bom.”

O Presidente



Miguel Cruz

Conclusões prospetivas

Reforçar a afirmação do IAPMEI como o parceiro estratégico das empresas e das entidades da envolvente empresarial, intensificando a sua atuação em proximidade, e como agente facilitador, configura um objetivo estratégico central para 2016, com o qual se pretende facilitar o acesso efetivo e competente, por parte das empresas, aos instrumentos de apoio que lhes são disponibilizados, maximizando dessa forma a utilidade individual e coletiva dos mesmos.

Importa, por isso, promover a melhoria contínua da qualidade da resposta às empresas e reforçar o trabalho no sentido de as dotar de condições e informação relevante que lhes facilite o acesso efetivo, pleno e simplificado aos instrumentos de apoio que estão ao seu dispor.

Manter níveis elevados de desempenho interno, promover novas medidas de simplificação, intensificar as iniciativas de capacitação das empresas relativamente ao acesso e utilização dos serviços prestados pelo IAPMEI, continuar a reforçar a proximidade regional e a vertente comunicacional do instituto, de modo a que seja disponibilizada mais e melhor informação às empresas e que seja facilitada a interação entre as partes serão, assim, as grandes linhas de orientação ao nível da atuação em 2016.

Para poder assegurar a maximização da qualidade da sua intervenção, completamente orientada para o serviço público, o IAPMEI não poderá também deixar de ter como objetivo estratégico ser competente na gestão dos recursos materiais e imateriais da organização.

Anexos – QUAR e Balanço Social

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2015

Ministério da Economia

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

MISSÃO: Promover a inovação e executar políticas de estímulo ao desenvolvimento empresarial, visando o reforço da competitividade e da produtividade das empresas, em especial das de pequena e média dimensão, que exerçam a sua atividade nas áreas sob tutela do ME, com exceção do setor do turismo.

VISÃO: Ser o parceiro estratégico para a inovação e crescimento das empresas, empresários e empreendedores

Objetivos Estratégicos

OE1: Desenvolvimento do empreendedorismo qualificado e facilitação do arranque de empresas inovadoras

OE2: Desenvolvimento de capacidades empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização

OE3: Promoção de estratégias de crescimento e revitalização

Objetivos Operacionais

Eficácia									Ponderação	55,00%
O1. Promover a criação e o arranque de empresas inovadoras									Peso	20%
INDICADORES	2013	2014	META 2015	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 1. - I21. Percentagem de conceitos de negócio finalizados no âmbito do Passaporte para o Empreendedorismo	NA	50%	85,00%	8,50%	106,25%	20%	68%	89%	Não atingiu	
Ind 2. - I22. Nº de empreendedoras/es com projetos detetados, assistidos e capacitados, com intermediação ou encaminhados para solução de financiamento	NA	180	150	15	181	30%	156	100%	Atingiu	
Ind 3. - I23. Nº de empresas em fase de criação ou early stage, financiadas através de soluções específicas de crédito e de fundos de capital de risco	NA	170	180	9	201	50%	190	112%	Superou	
O2. Desenvolver competências empresariais para a inovação, competitividade e internacionalização									Peso	20%
INDICADORES	2013	2014	META 2015	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 4. - I31. Nº de empresas participantes no programa de formação-ação para reforço da competitividade	NA	364	200	20	231	0%	0	0%	Não atingiu	
Ind 5. - I32. Nº de ações de capacitação para a comunicação empresarial	NA	20	18	2	23	54%	19	100%	Atingiu	
Ind 6. - I33. Nº de Planos de Melhoria de Competências elaborados	NA	50	100	10	116	46%	96	100%	Atingiu	
O3. Dinamizar a transferência de conhecimento e tecnologia para as empresas									Peso	20%
INDICADORES	2013	2014	META 2015	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 7. - I51.Nº de sessões de trabalho realizadas com empresas e centros de conhecimento «Dia Aberto do Conhecimento»	NA	6	15	2	18	25%	13	100%	Atingiu	
Ind 8. - I52. Nº de PME acompanhadas na realização de projetos de transferência de conhecimento e tecnologia e envolvidas em estudos ou outras iniciativas de divulgação, informação técnica ou demonstração, no âmbito dos Vales I&DT, Inovação, Empreendedorismo	500	1000	1000	50	1100	45%	961	100%	Atingiu	
Ind 9. - I53.Proporção de análises de candidaturas de qualificação de Clusters efetuadas dentro do prazo	NA	NA	75%	7,50%	93,75%	30%	92%	123%	Superou	
O4. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial									Peso	20%
INDICADORES	2013	2014	META 2015	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 10. - I81.Proporção dos encerramentos previstos realizados, no âmbito do QREN	NA	NA	100%	5%	110%	30%	95%	100%	Atingiu	
Ind 11. - I82. Proporção do pagamento de incentivo ao investimento previsto, efetuado no âmbito dos programas do QREN e MODCOM	100%	100%	100%	5%	110%	40%	119%	148%	Superou	
Ind 12. - I83. Valor dos créditos em contencioso, recuperados ou arquivados no ano	14	14	14	1	15,5	30%	14	100%	Atingiu	
O5. Promover a recuperação de empresas no âmbito do programa REVITALIZAR / SIREVE									Peso	20%
INDICADORES	2013	2014	META 2015	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 13. - I111. Nº de ações de divulgação, sensibilização e capacitação para promover a revitalização de empresas viáveis	NA	8	10	1	12	20%	11	100%	Atingiu	
Ind 14. - I112. Proporção dos processos SIREVE concluídos dentro do prazo	NA	90%	90%	4,50%	96%	40%	93%	100%	Atingiu	
Ind 15. - I113.Grau de execução de acordos no âmbito do SIREVE	NA	33,33%	33%	1,65%	40%	40%	42%	132%	Superou	

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2015

Eficiência									Ponderação	25,00%
O6. Aumentar a eficiência no processamento do incentivo ao investimento empresarial									Peso	50%
INDICADORES	2013	2014	META 2015	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 16. - I91. Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisadas no ano dentro do prazo.	90%	90%	90%	5%	97,5%	35%	98%	127%	Superou	
Ind 17. - I92. Proporção de decisões dentro do prazo, relativas aos pedidos de pagamento entrados no ano	85%	85%	85%	5%	95%	35%	84%	100%	Atingiu	
Ind 18. - I93. Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo contratualizadas dentro do prazo.	95%	95%	90%	5,0%	97,5%	30%	89%	100%	Atingiu	
O7. Aumentar a fiabilidade da fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento empresarial									Peso	50%
INDICADORES	2013	2014	META 2015	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 19. -I101. Proporção de relatórios de auditoria no âmbito do Comércio Investe e QREN e de acompanhamentos de ações de controlo realizadas pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão e autoridades de gestão, realizados dentro do prazo	95%	95%	95%	2,5%	98,5%	40%	93%	100%	Atingiu	
Ind 20. -I102. Proporção da despesa controlada nos relatórios de auditoria no âmbito do Comércio Investe	8%	8%	8%	1,0%	10,0%	30%	8%	100%	Atingiu	
Ind 21. -I103.Proporção dos encerramentos de auditorias previstos, executados corretamente	NA	95%	95%	2,5%	100%	30%	100%	125%	Superou	

Qualidade									Ponderação	20,00%
O8. Dinamizar o serviço de informação e aconselhamento									Peso	70%
INDICADORES	2013	2014	META 2015	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 22. - I41. N.º de empresas visitadas com incentivo ao investimento contratado	NA	250	940	94	1083	20%	850	100%	Atingiu	
Ind 23 - I42 .N.º médio mensal de atendimentos nos vários canais	NA	1200	1800	749	2700	30%	2333	100%	Atingiu	
Ind 24. - I43.Nº de sessões realizadas para capacitação das empresas	NA	N/A	26	4	33	50%	30	100%	Atingiu	
O9. Qualificar as capacidades e competências									30%	
INDICADORES	2013	2014	META 2015	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 25. - I191. Proporção de trabalhadores/as do IAPMEI abrangidos por ações de formação	65%	68%	70%	5%	87,5%	100%	84%	120%	Superou	

Objectivos Relevantes: O8;O7;O6;O5;O4

JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO
IND 1 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 13,64% do limite superior do intervalo da meta.
IND 2 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 9,09% do limite superior do intervalo da meta.
IND 3 - Considera-se que o VC proposto corresponde a um ótimo desempenho, uma vez que estão criadas soluções de financiamento para as empresas.
IND 4 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 5% do limite superior do intervalo da meta.
IND 5 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 15% do limite superior do intervalo da meta.
IND 6 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 5,45% do limite superior do intervalo da meta.
IND 7 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 5,88% do limite superior do intervalo da meta.
IND 8 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 4,76% do limite superior do intervalo da meta.
IND 9 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos deste novo indicador, taxa de realização associada ao valor crítico por convenção, 125%.
IND 10 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, taxa de realização associada ao valor crítico por convenção, 125%.
IND 11 - Tendo em consideração o histórico do indicador, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 4,76% do limite superior do intervalo da meta.
IND 12 - O valor crítico de 15,5 M€ corresponde a um desempenho excelente, tendo em atenção a tendência conjuntural de decréscimo de pagamentos e de dificuldade de recuperação de créditos.Para a definição do valor crítico apresentado tivemos em consideração o comportamento histórico do indicador.
IND 13 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 9,09% do limite superior do intervalo da meta.
IND 14 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar o cumprimento de prazos de resposta, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir. Para a definição do valor crítico apresentado tivemos em consideração o comportamento histórico do indicador.
IND 15 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 15,44% do limite superior do intervalo da meta.
IND 16 - Tendo em conta a capacidade instalada, considerou-se como VC a análise de 97,5% das candidaturas dentro do prazo de referência.
IND 17 - Tendo em conta a capacidade instalada, considerou-se como VC a análise de 95% dos pedidos de pagamento dentro do prazo de referência.

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2015

IND 18 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar o cumprimento de prazos de resposta, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir. Para a definição do valor crítico apresentado tivemos em consideração o comportamento histórico do indicador.
IND 19 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar o cumprimento de prazos de resposta, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir. Para a definição do valor crítico apresentado tivemos em consideração o comportamento histórico do indicador.
IND 20 - Para definição do valor crítico apresentado tivemos em consideração o comportamento histórico do indicador.
IND 21 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar a qualidade da informação prestada ao CD e consequentemente aos destinatários finais das ações de fiscalização, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir, ou seja, assegurar que a totalidade dos encerramentos remetidos ao CD que obtêm a sua aprovação.
IND 22 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 4,74% do limite superior do intervalo da meta.
IND 23 - Tendo em consideração que o indicador em questão pretende avaliar o cumprimento de prazos de resposta, o valor crítico considerado corresponde ao referencial de excelência para o qual se pretende convergir.
IND 24 - Não havendo benchmarking de referência, considerou-se como resultado de excelência para os objetivos do indicador, um acréscimo de 15% do limite superior do intervalo da meta.
IND 25 - Tendo em conta que o valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pretende alcançar, considera-se a taxa de 87,5%, a que corresponde que todos os trabalhadores/trabalhadoras são abrangidos por ações de formação.

Recursos Humanos					
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	EFFECTIVOS PLANEADOS	PONTOS PLANEADOS	PONTOS EXECUTADOS	DESVIO
Dirigentes - Direção Superior	20	3	60	62,22	2,22
Dirigentes - Direção intermédia e chefes de equipa	16	29	464	631,87	167,87
Técnico/a Superior - (inclui especialistas de informática)	12	233	2796	2834,92	38,92
Coordenador/a Técnico/a - (inclui chefes de secção)	9	0	0	0	0
Assistente Técnico/a - (inclui técnicos de informática)	8	66	528	652,67	124,67
Assistente operacional	5	10	50	61,73	11,73
Total		341	3898	4243,41	345,41

Nos recursos humanos planeados estão incluídos trabalhadores que exercem funções fora, assim como nove postos de trabalho a prover, que não têm correspondência aos recursos humanos executados. Por outro lado, nos valores executados, encontram-se espelhados os trabalhadores das ex-direções regionais de economia, que não estavam refletidos nos planeados.

De uma forma geral, as diferenças apresentadas são justificadas pelas movimentações ao longo do ano, sejam entradas, por exemplo, por via de mobilidades ou integração de trabalhadoras/es na sequência da transferência de competências para o IAPMEI, quer saídas, como reforma ou cessação de contrato de trabalho.

Verifica-se que, no que respeita a dirigentes superiores, apesar de o número de recursos humanos planeados e executados ser igual, há uma diferença na pontuação associada, diferença que é justificada pela ausência de gozo de férias, daí os valores executados serem superiores.

Havendo um aumento de trabalhadoras/es, consequentemente observar-se-á uma execução superior ao planeado, como é o caso dos/as dirigentes intermédios (por via dos procedimentos concursais ou nomeações em regime de substituição), assistentes técnicas/os e assistentes operacionais. No caso de técnicas e técnicos superiores, em que se observa uma diminuição de recursos humanos, ainda assim a execução é superior, também devido ao não gozo de férias na sua totalidade. Por fim, no pessoal informático, para o mesmo número de trabalhadores/as verifica-se um desvio negativo nos executados face aos planeados, o que é justificado pelas faltas dadas (como doença ou licença de parentalidade, por exemplo).

Recursos Financeiros				
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de funcionamento	181.220.024	289.912.715	232.542.841	57.369.874
Despesas c/ Pessoal	13.296.494	14.503.622	13.066.065	1.437.557
Aquisições de Bens e Serviços	4.559.801	4.559.801	3.559.424	1.000.377
Transferências correntes	2.263.395	450.689	151.057	299.632
Outras despesas correntes	3.648.412	4.189.364	2.272.734	1.916.630
Investimentos	0	2.706	2.706	0
Medidas de Apoio à Envolvente	3.633.044	239.029.624	192.996.981	46.032.643
Medidas de Apoio a Empresas	153.818.878	27.176.909	20.493.874	6.683.035
Orçamento de investimento	562.662.436	506.268.123	360.462.163	145.805.960
Aquisições de Bens e Serviços	132.988	116.364	73.766	42.598
Investimentos	2.162.985	1.892.610	844.733	1.047.877
Medidas de Apoio a Empresas	552.896.088	497.050.379	354.647.785	142.402.594
Medidas de Apoio à Envolvente	1.120.000	980.000	980.000	0
Estruturas de Apoio Técnico	6.350.375	6.228.770	3.915.879	2.312.891
TOTAL (FUNCIONAMENTO+INVESTIMENTO)	743.882.460	796.180.838	593.005.004	203.175.834

A execução do orçamento de funcionamento, abaixo do previsto, está influenciada pela não execução de verbas respeitantes ao Portugal 2020, previstas nas Medidas de Apoio a Empresas. Este efeito foi contudo atenuado pelo efeito da aplicação do saldo da gerência anterior, maioritariamente destinado aos apoios no âmbito do QREN (já financiados por reembolsos dos programas, face ao overbooking assumido) e do Comércio Investe. Contudo, do saldo transitado destinado a financiar Medidas de Apoio a Empresas (cerca de € 167 milhões), apenas € 41 se traduziram num reforço efetivo de dotação, tendo o remanescente correspondido a redução na fonte de receitas do ano, quer no orçamento de funcionamento (€ 72 milhões) quer no orçamento de investimento (€ 54 milhões).

Uma referência às Medidas de Apoio à Envolvente, que tiveram como destinatários a EEA, SA, no âmbito do projeto KC-390 (€ 8,3 milhões), a AICEP (€ 8,8 milhões), e a ANI, SA (€ 1,3 milhões), não se tendo concretizado a transferência de € 4 milhões prevista para a FCT, no âmbito do projeto ESA. Incorpora ainda as verbas relacionadas com as iniciativas Passaporte para o Empreendedorismo.

Para a execução do orçamento de investimento, que também se situou abaixo do planeado, contribui especialmente a menor execução de apoios no âmbito do QREN financiado por fundos comunitários que, por ter sido atingido o limite das dotações afetas a sistemas de incentivos, passou a ser suportada por receitas próprias (através dos reembolsos dos programas integrados em funcionamento, e já acima referido).

Parâmetros				AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia	Eficiência	Qualidade		
108%	108%	106%		

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2015

Indicadores	Fonte de Verificação
IND 1. - I21. Percentagem de conceitos de negócio em desenvolvimento no âmbito do Passaporte para o Empreendedorismo	Documentação +e+i
IND 2 - I22. Nº de empreendedoras/es com projetos detetados, assistidos, capacitados, com intermediação ou encaminhados para solução de financiamento.	Documentação +e+i
IND 3 - I23. Nº de operações de criação de empresas ou em fase early stage, financiadas através de soluções específicas de crédito (Linhas Micro e early stage e Fundos Municipais) e de Fundos de capital (seed, early stage e Fundos Business Angels).	Documentação +e+i, PME Investimentos e SPGM
IND 4 - I31. Nº de empresas participantes formadas no programa de formação-ação	Lista de empresas participantes nas formação-ação
IND 5 - I32. Nº de ações de capacitação para a comunicação empresarial	Programa da ação e Lista de presenças
IND 6 - I33. Nº de Planos de Melhoria de Competências elaborados	Base de Dados dos Planos de melhoria competência elaborados
IND 7 - I51.Nº de sessões de trabalho com empresas e centros de conhecimento «Dia Aberto»	Programa da ação e Lista de presenças
IND 8 - I52. Nº de PME acompanhadas na realização de projetos de transferência de conhecimento e tecnologia (Vales I&DT, Inovação, Empreendedorismo), em estudos ou outras iniciativas de divulgação, informação técnica ou demonstração	Relatórios e informações de progresso; Sistemas de informação SIGI e SGO
IND 9 -I53.Proporção de análises de candidaturas para a qualificação de Clusters efetuados dentro do prazo padrão	Relatórios, informações e pareceres do processo
IND 10 - I81.Proporção dos encerramentos previstos realizados no âmbito do QREN	SIGI - Sistema de Informação e Gestão de Incentivos do IAPMEI
IND 11 - I82. Proporção do pagamento previsto de incentivo ao investimento, no âmbito dos programas QREN e MODCOM	SIGI - Sistema de Informação e Gestão de Incentivos do IAPMEI
IND 12 - I83. Valor dos créditos em contencioso, recuperados ou arquivados no ano	Decisões judiciais, deliberações do C.D. acordos de reembolso, garantias bancárias e registo no sistema de gestão de créditos
IND 13 - I111.Nº de ações de divulgação, sensibilização e capacitação para promover a revitalização de empresas viáveis	Base de dados do Revitalizar
IND 14 - I112.Proporção de processos no âmbito do SIREVE concluídos dentro do prazo estabelecido	Base de dados PEC e base de dados SIREVE
IND 15 - I113.Grau de execução de acordos no âmbito do SIREVE	Base de dados PEC e base de dados SIREVE
IND 16 - I91. Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo e benefícios fiscais analisadas no ano dentro do prazo.	SIGI - Sistema de Informação e Gestão de Incentivos do IAPMEI
IND 17 - I92. Proporção de decisões dentro do prazo, relativamente aos pedidos de pagamento entrados no ano.	SIGI - Sistema de Informação e Gestão de Incentivos do IAPMEI
IND 18 - I93. Proporção de candidaturas aos sistemas de incentivo contratualizadas dentro do prazo.	SIGI - Sistema de Informação e Gestão de Incentivos do IAPMEI
IND 19 - I101. Proporção de relatórios de auditoria no âmbito do Comércio Investe e QREN e de acompanhamentos de ações de controlo realizadas pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão e autoridades de gestão, realizados dentro do prazo	Aplicação Informática do DpFC/Base dados Excel. Quadro de Indicadores do DpFC - "Lista de Projetos". Tempos - padrão aplicáveis
IND 20 - I102. Proporção da despesa controlada nos relatórios de auditoria no âmbito do Comércio Invest.	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI). Aplicação Informática do DpFC/Base dados Excel. Quadro de Indicadores do DpFC - "Lista de Projetos"
IND 21 - I103. Proporção dos encerramentos de auditorias previstos, executados corretamente	Aplicação Informática do DpFC/Base dados Excel. Quadro de Indicadores do DpFC - "Lista de Projetos"
IND 22 - I41. Nº de empresas visitadas com incentivo ao investimento contratado	Relatório da visita
IND 23 - I42 .N.º médio mensal de atendimentos efetuados nos vários canais	Estatísticas de serviço
IND 24 - I43.Nº de sessões realizadas para capacitação das empresas	Programa de sessões
Ind 25. - I191. Proporção de trabalhadores/as do IAPMEI abrangidos por ações de formação	Lista de presenças de cada ação de formação; Certificados de Formação Profissional

JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS
IND 1. O resultado do indicador, de 68%, revelou-se, afinal, próximo da média dos três anos de execução da medida, que foi de 69,7%. As previsões de possibilidade de aumento das finalizações de conceitos de negócio, por se tratar da última fase do projeto, não se concretizaram.
IND 2. Não aplicável.
IND 3. No segundo quadrimestre de 2015 verificou-se uma considerável aceleração no número de operações candidatas e, tendo em conta as condições que as mesmas reuniam, também de operações aprovadas nos diversos instrumentos.
IND 4. O lançamento do aviso de abertura de concurso pela Autoridade de Gestão do Compete foi feito com grande desfasamento face ao previsto, e se bem que tenha sido lançado ainda em 2015, ocorreu muito próximo do fim do ano, apenas a 30 de novembro, tendo para mais admitido candidaturas por um prazo superior ao que seria de estimar (três meses), o que levou a um desfasamento no ritmo de entrada das mesmas. Tendo em conta que ao abrigo deste aviso foram apresentadas 32 candidaturas, estima-se que a meta de empresas participantes teria sido alcançada, caso não tivesse ocorrido este duplo constrangimento lançamento tardio/prazo de candidatura lato. O indicador em questão não deve, por isso, ser considerado para efeitos de avaliação do objetivo, pelo que os pesos dos restantes dois indicadores foram proporcionalmente ajustados de modo a contribuírem na íntegra para esse fim
IND 5. Não aplicável.
IND 6. Não aplicável.
IND 7. Não aplicável.
IND 8. Não aplicável.

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2015

IND 9. O desvio positivo justifica-se pela conjugação de fatores como o esforço extraordinário feito pela equipa que foi afeta ao processo e desviada de outras atividades, com envolvimento dos coordenadores na própria avaliação, bem como com a colaboração do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia; e o facto de o número de candidaturas entradas ter sido inferior ao estimado (com base no referencial de 2008 e nas manifestações prévias de interesse previam-se 35-40 candidaturas, e só entraram 25). Assim, apesar da complexidade acrescida, face ao previsto, associada à análise das candidaturas, a referida redução no número de projetos entrados e validados, associada à mobilização e esforço da equipa envolvida, permitiram cumprir o prazo de 60 dias úteis do IAPMEI (23 projetos em 25).
IND 10. Não aplicável.
IND 11. Foi decidido a 20 de outubro de 2015, em reunião da Rede de Incentivos realizada na PCM – Secretaria de Estado do Desenvolvimento, que o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) deveria atingir uma taxa de execução de 100% até 31 de dezembro de 2015. Com vista a certificar o máximo de despesa até aquela data, foi adotado um conjunto de medidas, nomeadamente o desdobramento dos pagamentos finais (para pagar até 95% do incentivo contratado) e o recurso ao outsourcing. Tais medidas, de caráter extraordinário, permitiram níveis de execução ainda superiores ao inicialmente previsto.
IND 12. Não aplicável.
IND 13. Não aplicável.
IND 14. Não aplicável.
IND 15. Em 2015, apesar de tal não ter sido inicialmente planeado, procederam-se a alterações nas condições de acesso ao SIREVE, em termos de situação financeira e desempenho económico, que tornaram o acesso mais restritivo, criando uma primeira fase de seleção à partida. Com isso, conseguiu-se aumentar a possibilidade de estabelecimento de acordos nos processos entrados.
IND 16. Face ao número relevante de candidaturas no âmbito dos vários avisos de Vales, e na ausência de recursos técnicos para fazer a respetiva análise em tempo, foi tomada a decisão de afetar temporariamente a essas funções recursos de outras unidades orgânicas do IAPMEI, o que conduziu a um aumento da capacidade de análise e permitiu elevar o desempenho em matéria de projetos analisados no prazo.
IND 17. Não aplicável.
IND 18. Não aplicável.
IND 19. Não aplicável.
IND 20. Não aplicável.
IND 21. Em resultado do rigor técnico que se conseguiu assegurar nas auditorias, todas as propostas submetidas para apreciação obtiveram a sua aprovação sem que tivesse sido necessário efetuar qualquer correção às mesmas.
IND 22. Não aplicável.
IND 23. Não aplicável.
IND 24. Não aplicável.
IND 25. Em 2015, 84% das trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI foram abrangidos por ações de formação, o que representa uma ultrapassagem da meta definida. Este desvio justifica-se pelo facto de algumas ações de formação terem sido transversais ao Instituto, e de terem sido realizadas várias sessões em resposta ao nível de interesse demonstrado pelas trabalhadoras e trabalhadores nas respetivas temáticas. Destaque para a ação interna sobre o Portugal 2020, que contou com 214 formandas/os.

BALANÇO SOCIAL

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

2015

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 70080000

Ministério: da Economia

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

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

Em 1 de Janeiro de 2015 334

Em 31 de Dezembro de 2015 345

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

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

Nome Margarida Coelho

Tel: 213 836 011

E-mail: margarida.coelho@iapmei.pt

Data 31-03-2016

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

SE: Educação e Formação - Totais por estado igual aos do Quadro 1																													
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	M	F	
Representantes do poder legislativo e de justiça executivos																													
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	5	2	7	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	2	4	3	3	0	3	2	0	0	0	0	12	14	26	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																													
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	3	6	2	13	8	22	15	34	14	35	13	14	18	13	6	2	2	0	81	142	223	223	223
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	1	6	2	15	0	8	1	19	2	9	0	4	0	0	6	66	72	72	72
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	2	2	0	2	1	0	0	0	8	4	12	4	12
Aprendizes e graduandos																													
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2
Magistrado																													
Diplomata																													
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																													
Pessoal de Inspeção																													
Pessoal de Investigação Científica																													
Docente Ensino Universitário																													
Docente Ensino Superior Politécnico																													
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e secundário																													
Médico																													
Enfermeiro																													
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													
Técnico Superior de saúde																													
Chefe Tripartida																													
Pessoal de Administração Tripartida																													
Pessoal Advogado																													
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 - Oficial																													

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

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

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

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

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			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	1	0	1	1	2	3	5	6	5	0	0	1	0	1	0	12	14	26
Dirigente intermédio de 2º grau e seguintes a)																		0	0	0	
Técnico Superior	0	0	11	30	3	14	12	25	15	25	22	35	8	5	5	4	5	4	81	142	223
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	1	5	0	1	2	9	2	11	1	25	0	3	0	7	0	5	6	66	72
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	2	2	2	0	1	0	0	0	8	4	12
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Infermeiro	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Magistrado																			0	0	0
Diplomata																			0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos da AEMT - estante de residência																			0	0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0
Médico																			0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0
Técnicos 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
Serviços Estrangeiros Fronteiriços																			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	1	1	12	36	4	16	20	38	22	42	34	67	10	8	7	12	8	9	116	229	345

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 n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicada pela Lei n.º 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 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

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

Grupo/cargo/carreira / Subdivisão Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0
Dirigentes superiores de 1.º grau (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigentes superiores de 2.º grau (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2
Dirigentes intermédios de 1.º grau (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0	0	0	5	2	7
Dirigentes intermédios de 2.º grau (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10	14	1	0	0	0	12	14	26
Dirigentes intermédios de 3.º grau e equivalentes (a)																					0	0	0
Técnicos Superiores	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	5	5	2	7	84	123	6	7	0	0	81	142	223
Assistentes Técnicos, Médicos de nível secundário, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	3	14	0	0	3	41	0	3	0	6	0	0	0	0	6	64	72
Assistentes operacionais operários, auxiliar	1	0	2	2	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	4	12
Aprendizes e praticantes																					0	0	0
Informáticos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2
Magistério																					0	0	0
Diplomatas																					0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do JPM - associação de conselheiros																					0	0	0
Pessoal de Inspeção																					0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																					0	0	0
Docentes Ensino Universitário																					0	0	0
Docentes Ensino Superior Politécnico																					0	0	0
Colaboradores do IRI - do IRI, do IRI e do IRI																					0	0	0
Médico																					0	0	0
Enfermeiros																					0	0	0
OS - Dependentes e Dependentes																					0	0	0
Técnicos Superiores de Saúde																					0	0	0
Unidade Tripartida																					0	0	0
Pessoal da Administração Tributária																					0	0	0
Pessoal Administrativo																					0	0	0
Assessorador e Notário																					0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																					0	0	0
Oficial de Justiça																					0	0	0
Forças Armadas - Oficial (a)																					0	0	0
Forças Armadas - Sargento (a)																					0	0	0
Forças Armadas - Praça (a)																					0	0	0
Polícia Judiciária																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																					0	0	0
Serviço Estrangeiro Fronteiriço																					0	0	0
Guarda Principal																					0	0	0
Unidade Pessoal de Segurança (a)																					0	0	0
Desfalecido																					0	0	0
Polícia Identificação																					0	0	0
Total	1	0	2	2	3	4	9	14	0	0	8	46	4	10	80	146	8	7	1	0	116	229	345

Grupo/cargo/carreira / Subdivisão 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	
Tabela																					0	0	0
Exemplo																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:
 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 n.º 27/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Frazes 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, em 31 de dezembro

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

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

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22

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 Inf. 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		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	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
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	15	13	16	13	29
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	11	0	13	13
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	3
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0	16	26	18	30	48

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

Notas:
 Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro Inclusive;
 * Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de 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 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 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e gênero

Grupo/cargos/carreiras/ Ativos de saída (desempenho e aval)	Acesso		Reforma/Aposentação		Limite de idade		Comissão em nomeação do partido representado		Causação por motivo acordo		Exercício e período de exercício		Aprovação de prova de ingresso no serviço		Cadência		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	
Representantes do poder legislativo e do judiciário	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 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
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
Dirigente intermediário de 1º grau (a)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2
Dirigente intermediário 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
Dirigente intermediário de 3º 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
Técnicos Superiores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Analistas Técnicos (Técnicos de nível intermediário, 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
Assistentes operacionais, operários, auxiliares	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliares e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intérpretes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intérpretes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intérpretes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do JAR - anexo de redação	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pessoal de Inspeção	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pessoal de Investigação Científica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operários Externos Universitários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operários Externos Superiores Universitários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exercício Interino e Doc. de Ex. Interino e Secundário	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Médico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enfermeiro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Téc. Diagnóstico e Topografia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos Superiores de Saúde	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Carla, Tribuna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pessoal de Administração Tributária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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
Contador e Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oficial de Registro e de Matrícula	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oficial de Justiça	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Força Armada - Oficial (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Força Armada - Soldado (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Força Armada - Cabo (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polícia Judiciária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Soldado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Serviço de Segurança Prisional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda Prisional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Quarta Pessoa de Segurança (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bombeiro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polícia Militar (a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2

NOTAS:

- Incluir todos os trabalhadores em regime de homeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTF, aprovada em anexo à Lei nº 332/2014, de 20 de Junho
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 27/2004, de 15 de Janeiro e 31/2005, de 18 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Faltas das carreiras militares das três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Faltas de pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SE (Serviço de Informações de Segurança) e SED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	0	0	0	0	9	9
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes						0
Informático	0	0	0	0	0	0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	0	0	0	0	9	9

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

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

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 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 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada continua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		
	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	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	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	12	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	14	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	0	0	77	106	0	0	3	33	0	0	0	0	1	1	81	142	223
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	6	53	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	6	66	72
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	8	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	4	12
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêuticas															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

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

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

NOTAS:

1) Nos dois quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por gênero.

2) Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a número de **quintais de trabalhadoras que se praticam**.

3) Preencher a sexta de trabalho semanal em vigor no serviço, flidade ou autorizado por lei. 10 mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho.

(*) Trabalho a tempo parcial, meta jornada ou outro regime: Indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo; Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abatas de modo a contemplar todos os horários incompletos.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Diréccional (Leis nº 272004, de 15 de Janeiro e 512005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 462011, de 22 de Dezembro);

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

c) Registrar o curso pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais 515 (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa) e 516 (Serviço de Informações de Segurança).

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	321:00	758:00	331:00	710:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	652:00	1468:00	2120:00
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo	42:00	74:00	37:00	156:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	79:00	230:00	309:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	1087:00	0:00	80:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1167:00	0:00	1167:00
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático	0:00	0:00	2:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	2:00	0:00	2:00
Magistrado											0:00	0:00	0:00
Diplomata											0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico											0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0:00	0:00	0:00
Médico											0:00	0:00	0:00
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde											0:00	0:00	0:00
Chefe 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	1450:00	832:00	450:00	866:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1900:00	1698:00	3598:00

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS:

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

Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho nocturno suplementar" neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei n.º 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 durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

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

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

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

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

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

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

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

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

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

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

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

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

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

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

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

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

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

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

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

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

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

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	2	2
501-1000 €	6	25	31
1001-1250 €	13	57	70
1251-1500 €	10	32	42
1501-1750 €	16	32	48
1751-2000€	6	25	31
2001-2250 €	13	14	27
2251-2500 €	10	7	17
2501-2750 €	3	3	6
2751-3000 €	6	6	12
3001-3250 €	15	13	28
3251-3500 €	3	2	5
3501-3750 €	5	2	7
3751-4000 €	2	2	4
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	1	2	3
4501-4750 €	0	2	2
4751-5000 €	4	2	6
5001-5250 €	2	1	3
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	1	0	1
Mais de 6000 €	0	0	0
Total	116	229	345

NOTAS:

i) Deve indicar o numero de trabalhadores em cada escalão por genero;

ii) O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género

iii) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.

iv) Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;

v) Não considerar o duodécimo do subsídio de natal

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	767,43 €	261,00 €
Máxima (€)	5.952,01 €	5.098,80 €

NOTA:

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

Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ refere

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	9.021.135,66 €
Suplementos remuneratórios	477.846,96 €
Prémios de desempenho	9.974,08 €
Prestações sociais	1.174.766,45 €
Benefícios sociais	276.120,66 €
Outros encargos com pessoal (**)	0,00 €
Total	10.959.843,81 €

Nota:

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

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

Não incluir prestadores de serviços

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	42.129,31 €
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	949,19 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	32.407,91 €
Representação	258.558,69 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	143.801,86 €
Total	477.846,96 €

Nota:

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

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	4.125,90 €
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	38.372,89 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	607.015,78 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	525.251,88 €
Total	1.174.766,45 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	24.245,76 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	19.017,22 €
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	232.857,68 €
Total	276.120,66 €

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1	0	0	1	0	0	0					
	F	3	0	0	2	1	0	0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) com <u>baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	1		0	1	0		0					
	F	3		0	2	1		0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	6		0	6	0		0					
	F	189		0	35	154		0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0		0	0	0		0					
	F	605		0	0	605		0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	0
Casos de incapacidade temporária e parcial	3
Total	3

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

[illegible]

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:	335	20.196,00 €
Exames de admissão	41	2.067,12 €
Exames periódicos	288	18.033,84 €
Exames ocasionais e complementares	6	95,04 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		0,00 €
Visitas aos postos de trabalho	0	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	2
Visitas aos locais de trabalho	15
Outras	0

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

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	0
Formação profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de duração do trabalho	0
Mobilidade interna	0

Nota:

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

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

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

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

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	21.288,96 €
Equipamento de protecção (b)	9.761,17 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	1.092,96 €

Nota:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador

no exercício da sua profissão.

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

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	622	0	0	0	622
Externas	85	6	3	1	95
Total	707	6	3	1	717

Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	14	5	19	7
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	58	13	71	22
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	460	66	526	205
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	84	9	93	48
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	0	2	1
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	3	2	5	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	622	95	717	286
Totais devem ser iguais aos do Q. 27				

Notas:

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

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

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

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

c) 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/ d'Espendidas	Horas	Horas d'Espendidas em acções internas	Horas d'Espendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)		0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)		2:00	0:00	2:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)		83:00	102:30	185:30
Dirigente intermédio de 2º grau a)		100:00	295:00	395:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		150:30	672:30	823:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		89:00	43:30	132:30
Assistente operacional, operário, auxiliar		18:00	0:00	18:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático		20:00	5:30	25:30
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 despendidas 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 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 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	21.436,71 €
Despesa com acções externas	6.114,20 €
Total	27.550,91 €

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	7
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	8
Total de votantes para comissões de trabalhadores	359

Quadro 32: Disciplina

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

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

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