

Relatório de Atividades

2016



IAPMEI
Parcerias para o Crescimento

“Trabalha com gosto e terás o gosto do trabalho.”

Benjamim Franklin

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 2016</i>	6
<i>Justificação dos desvios entre as atividades planeadas e desenvolvidas</i>	11
<i>Breve descrição das atividades desenvolvidas</i>	17
<i>Recursos Humanos</i>	39
<i>Recursos Financeiros</i>	48
<i>Sistema de Controlo Interno</i>	50
<i>Publicidade Institucional</i>	53
<i>Avaliação da satisfação de clientes</i>	54
<i>Avaliação da satisfação de colaboradoras e colaboradores</i>	56
<i>Desenvolvimento de medidas para reforço positivo do desempenho</i>	64
<i>Comparação de desempenho</i>	65
Avaliação final	67
<i>Apreciação dos resultados</i>	67
<i>Menção proposta pelo dirigente máximo</i>	70
Conclusões prospetivas	71
Anexos – QUAR, Balanço Social e Relatório de Atividades de Formação	72

Nota Introdutória

Como ficou expresso no Plano de Atividades de 2016, a celebração do 40º aniversário do IAPMEI, em 2015, foi um marco que nos transportou inevitavelmente para uma viagem no passado, mas que ao mesmo tempo nos transpôs de imediato para o futuro, um futuro que começou logo com a chegada de 2016.

Entrámos, por isso, nesse “novo primeiro ano” com renovada determinação e motivação de sermos cada vez melhores no serviço que prestamos às empresas portuguesas e no trabalho conjunto que com elas e parceiros da envolvente desenvolvemos.

Os resultados alcançados em 2016, e que a seguir se apresentam, são um reflexo dessa resolução.

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

“Estimular o empreendedorismo qualificado, inovador e de elevado valor acrescentado.

Promover estratégias de crescimento, transmissão e revitalização empresariais.

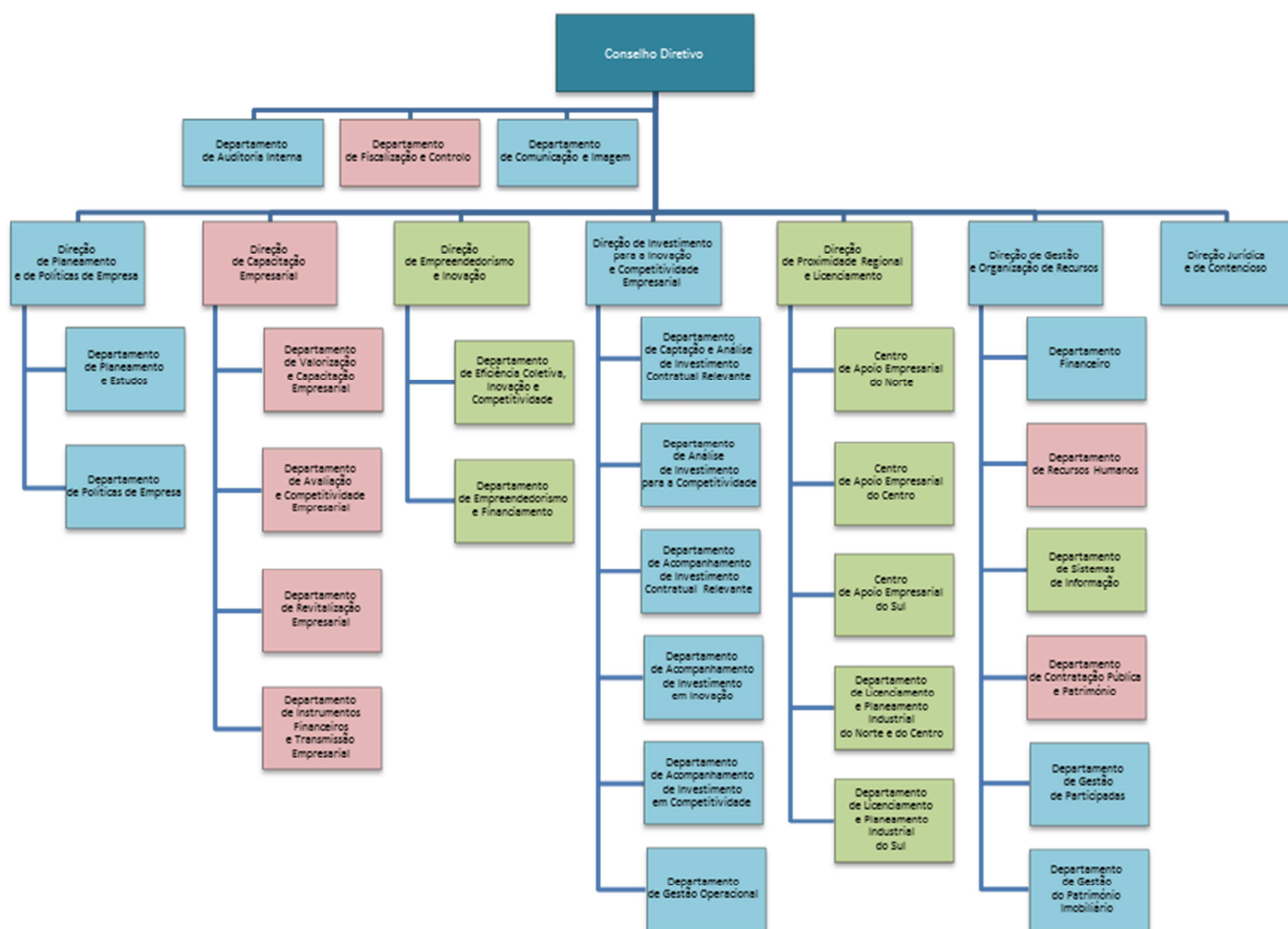
Apoiar o desenvolvimento de capacidades empresariais para a inovação, internacionalização e competitividade.

Reforçar a afirmação do IAPMEI como o parceiro estratégico das empresas e das entidades da envolvente empresarial, intensificando a atuação em proximidade e como agente facilitador.

Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.”

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, e tem presença regional permanente 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 2016

OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado, inovador e de elevado valor acrescentado.							
O1.(OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I1. (IQ1.) Pareceres emitidos sobre ideias e projetos de negócio, na sequência da participação em júris de concursos de ideias e no âmbito de protocolos e projetos FINICIA.	310	[279 - 341]	349	113%	↑ 
OE2. Promover estratégias de crescimento, transmissão e revitalização empresariais.							
O2. Estimular estratégias de crescimento sustentável nas empresas, através da realização de diagnósticos de competências para deteção e sinalização de oportunidades de melhoria.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I2. Planos de Melhoria de Competências realizados.	75	[67 - 83]	68	91%	✓ 
O3. (OQ2.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I3. (IQ2.) Empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	7000	[6300 - 7700]	7120	100%	✓ 
O4. Promover e dinamizar processos de dimensão e de transmissão empresarial.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I4. Empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência, divulgação de negócio ou intermediação para uma solução no âmbito da transmissão empresarial.	50	[45 - 55]	47	94%	✓ 
O5. Promover a recuperação de empresas em dificuldade pela via extrajudicial (SIREVE).	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I5. Processos SIREVE concluídos com acordo.	45%	[35% - 55%]	54%	120%	✓ 
O6. (OQ3.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	30	I6. (IQ3.) Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.	100%	[90% - 110%]	127%	127%	↑ 



OE2. Promover estratégias de crescimento, transmissão e revitalização empresariais.						
07. (OQ9.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	50	I7. (IQ9.) Cumprimento dos prazos de análise.	85%	[80% - 90%]	99%	124% ↑
	50	I8. (IQ10.) Cumprimento dos prazos de pagamento.	85%	[80% - 90%]	87%	100% ✓ 
08. Melhorar os mecanismos de gestão dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100	I9. Implementação de projeto de Business Intelligence para a gestão dos sistemas de incentivo.	5	[4 - 5]	6	120% ↑ 
09. (OQ10.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100	I10. (IQ11.) Créditos em contencioso recuperados no ano (M €).	14	[13 - 15]	14	100% ✓ 
O10. (OQ11.) Promover o controlo dos projetos apoiados no âmbito da medida Comércio Investe.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100	I11. (OQ12.) Proporção da despesa controlada nos relatórios de auditoria Comércio Investe.	8%	[7% - 9%]	8%	100% ✓ 
O11. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100	I12. Acompanhamento e resposta às ações de controlo efetuadas dentro do prazo.	95%	[92,5% - 97,5%]	99%	104% ↑ 
O12. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100	I13. Proporção de relatórios de verificação no local realizados dentro do prazo.	95%	[92,5% - 97,5%]	93%	98% ✓ 



OE3. Apoiar o desenvolvimento de capacidades empresariais para a inovação, internacionalização e competitividade.

O13. (OQ4.) Promover a realização de negócios e a procura de produtos nacionais, através da dinamização de redes de fornecedores.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I14. (IQ4.) Ações realizadas em empresas importadoras com média de 10 empresas fornecedoras nacionais.	11	[10 - 12]	12	100%	✓ 
O14. (OQ5.) Promover e monitorizar dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e transferência de tecnologia, conduzidas no contexto do ecossistema de inovação e empreendedorismo.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I14. (IQ5.) Execução do plano de implementação do sistema de monitorização e acompanhamento de dinâmicas de eficiência coletiva e de gestão de redes (clusters).	80%	[70% - 90%]	83%	100%	✓ 
O15. (OQ6.) Estimular a cooperação internacional, a inovação empresarial e a gestão da inovação, através da disponibilização de serviços e ferramentas específicos a empresas e entidades da envolvente.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I16. (IQ6.) Empresas e entidades do SI&I utilizadoras dos serviços específicos de apoio do Projeto EEN – Portugal.	250	[225 - 275]	304	122%	↑ 
O16. (OQ7.) Exercer as competências legalmente previstas no âmbito do novo Sistema da Indústria Responsável (coordenação, monitorização e aplicação do SIR).	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	25	I17. Desenvolvimento e disponibilização de novos serviços para as empresas na plataforma SIR do Balcão do Empreendedor.	2	[1 - 3]	0	0%	↓
	35	I18. Sessões de coordenação técnica e de gestão de projeto com os parceiros, tendente à aplicação harmonizada da legislação SIR.	12	[11 - 13]	13	108%	✓ 
	40	I19. (IQ7.) Vistorias de conformidade no âmbito do SIR.	900	[810 - 990]	827	100%	✓
O17. (OQ13.) Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	40	I20. (IQ14.) Empresas participantes no Programa de formação-ação (POCI).	288	[259 - 317]	351	122%	↑ 
	60	I21. Ações de divulgação, sensibilização e capacitação de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas.	40	[36 - 44]	39	98%	✓



OE4. Reforçar a afirmação do IAPMEI como o parceiro estratégico das empresas e das entidades da envolvente empresarial, intensificando a atuação em proximidade e como agente facilitador.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O18. (OQ8.) Reforçar a proximidade regional dos serviços de assistência empresarial.	50	I22. (IQ8.) Visitas de assistência empresarial.	700	[630 - 770]	650	100%	✓
	50	I23. Dia do Atendimento Descentralizado.	36	[32 - 40]	43	119%	↑
O19. Divulgar a carteira de produtos e serviços estruturados do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.							
	100	I24. Campanhas ou ações comunicacionais específicas sobre produtos ou serviços do IAPMEI.	10	[9 - 11]	12	120%	↑
O20. Dinamizar os canais de comunicação interna e externa.							
	100	I25. Newsletters internas, externas e clipping.	273	[245 - 300]	289	106%	✓
O21. (OQ14.) Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME.							
	100	I26. (IQ15.) Execução do plano de ações formativas e informativas às e aos utilizadores internos e externos da Certificação PME.	85%	[75% - 95%]	100%	125%	↑
O22. (OQ15.) Promover a capacitação das empresas em matéria de acesso e utilização do Portugal 2020.							
	100	I27. (IQ16.) Execução do plano de sensibilização e de capacitação das empresas no âmbito do Portugal 2020.	85%	[75% - 95%]	100%	125%	↑
O23. (OQ16.) Facilitar a compreensão, interpretação e harmonização técnica e tecnológica do novo quadro regulamentar para o setor da indústria (novo SIR).							
	100	I28. (IQ17.) Sessões de trabalho para capacitação de empresas e de agentes no âmbito do SIR.	18	[16 - 20]	22	122%	↑



OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.							
O24. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I29. Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto.	80%	[70% - 90%]	89%	111%	✓ 
O25. (OQ12.) Garantir uma adequada gestão dos recursos financeiros do IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I30. (IQ13.) Execução do contributo do IAPMEI para o défice público (valor acordado).	97,5%	[95% - 100%]	141%	145%	↑ 
O26. Melhorar o alinhamento estratégico e o desempenho do serviço.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I31. Execução do plano de ações do ciclo anual de gestão.	60	[56 - 64]	61	102%	✓ 
O27. (OQ17.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I32. (IQ18.) Proporção de trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI abrangidos por ações de formação.	75%	[70% - 80%]	80%	107%	↑ 
O28. Conceber e implementar um Sistema de Gestão da Qualidade segundo a norma portuguesa ISO 9001 no IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I33. Execução do plano de implementação de um SGQ segundo a NP ISO 9001 na Direção de Proximidade Regional e Licenciamento.	novembro	[out. - dez.]	dezembro	109%	✓ 

Justificação dos desvios entre as atividades planeadas e desenvolvidas

O1.(OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I1. (IQ1.) Pareceres emitidos sobre ideias e projetos de negócio, na sequência da participação em júris de concursos de ideias e no âmbito de protocolos e projetos FINICIA.	310	[279 - 341]	349	113%	 

[I1.] A multiplicação de iniciativas de fomento do empreendedorismo no país em 2016, resultantes de uma nova orientação política específica neste domínio, e a necessária adesão do IAPMEI a grande parte das mesmas, resultou numa larga superação da meta anual inicialmente prevista logo no primeiro semestre do ano. Por esse facto, a mesma foi alvo de ajustamento, na sequência da monitorização semestral da atividade, tendo sido aumentada de 80 para 310 (com intervalo de cumprimento até 341). Ainda assim, a intervenção do IAPMEI ao nível da emissão de pareceres sobre ideias e projetos de negócios (349) acabou por ser um pouco superior.

O6. (OQ3.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	30	I6. (IQ3.) Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.	100%	[90% - 110%]	127%	127%	 

[I6.] O resultado atingido deveu-se, em grande parte, à implementação, por parte do Governo, no segundo semestre, de medidas de aceleração de execução, com o lançamento de um novo concurso para projetos de investimento rápido, e a atribuição de majorações de incentivo para os beneficiários que antecipassem investimento de 2017 para 2016. Estas medidas tiveram resposta positiva também por parte das empresas, o que, conjuntamente com a resposta dada por parte do IAPMEI, conduziu ao nível de execução indicado, de 127%.

O7. (OQ9.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	50	I7. (IQ9.) Cumprimento dos prazos de análise.	85%	[80% - 90%]	99%	124%	 

[I7.] De forma a dar resposta a uma procura recorde de candidaturas nos vários concursos abertos, o IAPMEI tomou um conjunto de opções de gestão que se vieram revelar corretas, como o adequado estabelecimento de prioridades de análises; a constituição de *task-force* para análise de candidaturas de menor complexidade, nomeadamente, dos projetos Vales; a afetação de técnicos de departamentos de acompanhamento e verificação a departamentos de análise; a subcontratação externa de análises, com

intervenção dos técnicos de análise apenas na sua validação; e o apoio por parte de estagiários, ao abrigo de parceria estabelecida com o IEFP.

O8. Melhorar os mecanismos de gestão dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I9. Implementação de projeto de Business Intelligence para a gestão dos sistemas de incentivo.	5	[4 - 5]	6	120%	↑

[I9.] Em 2016, e no âmbito do Simplex+, foi dinamizada a nova Consola de Gestão dos Incentivos IAPMEI+. Tendo sido calendarizada a disponibilização de cinco funcionalidades até ao final do ano, acabou por se concluir, em trabalho articulado entre a área de gestão dos incentivos e a área informática, já no decurso da operacionalização, ser mais benéfico para as empresas que uma destas funcionalidades fosse desde logo acompanhada de uma outra que apenas estava prevista para momento posterior (2017), concretamente, que a disponibilização do calendário das obrigações fosse feita conjuntamente com as respetivas ajudas contextuais (detalhe da obrigação e consequência). Para além disso, concluiu-se que esta antecipação seria também mais vantajosa ao nível da gestão interna, na medida em que permitiu mais cedo a reorganização do trabalho e a pretendida otimização dos resultados. Em face disto, foram implementadas logo em 2016 seis funcionalidades, e não cinco.

O11. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I12. Acompanhamento e resposta às ações de controlo efetuadas dentro do prazo.	95%	[92,5% - 97,5%]	99%	104%	↑

[I12.] O resultado deste indicador decorre, em parte, da intervenção que se considerou relevante fazer ao nível de uma atividade não planeada. Como referido no âmbito do indicador 7 (I7-IQ9), em 2016 procedeu-se à constituição de uma *task-force* para análise de candidaturas dos projetos Vales. Para o efeito, a área de fiscalização e controlo de incentivos foi envolvida, tendo procedido à identificação prévia de um conjunto de aspetos que deveriam ser avaliados e refletidos nas análises a efetuar, e tendo preparado documentos que identificavam os principais aspetos a validar. Posteriormente, essa mesma área efetuou um acompanhamento da realização dessas análises, controlando se os aspetos essenciais que faziam parte dos documentos inicialmente distribuídos estavam a ser acautelados. Esta função de controlo teve como principal objetivo dar uma garantia de que os pareceres estavam a ser emitidos com o nível de qualidade adequado. Tratando-se o trabalho da *task-force*, por definição, de um

trabalho a executar num período de tempo definido, os procedimentos de controlo a eles inerentes, para serem eficazes, foram necessariamente realizados nos prazos estipulados.

O15. (OQ6.) Estimular a cooperação internacional, a inovação empresarial e a gestão da inovação, através da disponibilização de serviços e ferramentas específicos a empresas e entidades da envolvente.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I16. (IQ6.) Empresas e entidades do SI&I utilizadoras dos serviços específicos de apoio do Projeto EEN – Portugal.	250	[225 - 275]	304	122%	↑



[I16.] O histórico destes serviços apontava para uma procura um pouco mais reduzida do que aquela que efetivamente veio a ocorrer. No entanto, com o aumento dos benefícios percebidos dos mesmos, acabou por haver maior recurso por parte das empresas aos serviços, em particular no que respeita à participação em *brokerage events* e em missões empresariais, e à utilização do serviço de oportunidades de negócios (inserção de perfis de empresas portuguesas no portal).

O16. (OQ7.) Exercer as competências legalmente previstas no âmbito do novo Sistema da Indústria Responsável (coordenação, monitorização e aplicação do SIR).	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	25	I17. Desenvolvimento e disponibilização de novos serviços para as empresas na plataforma SIR do Balcão do Empreendedor.	2	[1 - 3]	0	0%	↓



[I17.] Este indicador decorre de um projeto composto por três vertentes: pela definição das regras de negócio de suporte aos serviços a disponibilizar no Balcão do Empreendedor (BdE)/Plataforma SIR (da responsabilidade do IAPMEI e da APA); pelo desenvolvimento dos serviços propriamente ditos (da responsabilidade da APA); e pela disponibilização dos serviços em sede de BdE (da responsabilidade da APA e da AMA).

Com base nesta afetação foi estabelecido um protocolo entre as três entidades, no âmbito do qual se estabeleceu o compromisso de ter a prestação dos novos serviços assegurada em dezembro de 2016, sendo para isso essencial o cumprimento das várias responsabilidades individuais, posto que as vertentes são interdependentes umas das outras.

As duas primeiras vertentes do projeto foram executadas na íntegra, pelo que os serviços estavam prontos a ser disponibilizados nos prazos estabelecidos. Contudo, não terá sido possível a disponibilização dos serviços no BdE, por vicissitudes diversas, essencialmente de cariz técnico/tecnológico.

Ou seja, a componente do projeto a executar pelo IAPMEI foi assegurada, mas pelo facto de a componente final do mesmo, na qual o Instituto já não tinha qualquer responsabilidade de execução acometida, não ter sido ainda efetivada, as funcionalidades não foram operacionalizadas.

O17. (OQ13.) Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	40	I20. (IQ14.) Empresas participantes no Programa de formação-ação (POCI).	288	[259 - 317]	351	122%	 

[I20.] O programa teve uma adesão muito superior ao que os dados históricos de programas análogos permitiam antever, sendo de salientar que, com a abertura de candidaturas às associações empresariais, foram aprovados 23 projetos, envolvendo 45 ações de formação, números atípicos, em sentido positivo.

O18. (OQ8.) Reforçar a proximidade regional dos serviços de assistência empresarial.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	50	I23. Dia do Atendimento Descentralizado.	36	[32 - 40]	43	119%	 

[I23.] Porque se trata de uma iniciativa de grande visibilidade cujos objetivos são importantes para o IAPMEI, e muito valorizados pelas empresas, o Instituto não pôde deixar de responder positivamente aos desafios colocados pelos seus parceiros da envolvente empresarial (são ações em co-promoção), e realizar dias do atendimento descentralizado em locais não previstos inicialmente.

O19. Divulgar a carteira de produtos e serviços estruturados do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I24. Campanhas ou ações comunicacionais específicas sobre produtos ou serviços do IAPMEI.	10	[9 - 11]	12	120%	 

[I24.] O planeamento das campanhas ou ações comunicações específicas teve por base a atividade planeada do IAPMEI para o ano. No entanto, foram entretanto lançadas iniciativas por parte da Tutela com forte envolvimento do IAPMEI, relativamente às quais se veio a revelar de toda a pertinência a realização de ações desta natureza. Exemplos disto são o lançamento da Indústria 4.0 ou da Start-Up Portugal.

O21. (OQ14.) Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I26. (IQ15.) Execução do plano de ações formativas e informativas às e aos utilizadores internos e externos da Certificação PME.	85%	[75% - 95%]	100%	125%	 

[I26.] O plano de capacitação dos utilizadores da Certificação PME estabelecido para 2016 foi executado na íntegra. Pela primeira vez no âmbito deste serviço foram realizadas sessões de sensibilização dirigidas a empresas, tendo as mesmas sido efetuadas em dois ciclos, um em cada semestre, em Lisboa, em Coimbra e no Porto. De salientar o elevado número de participantes em qualquer das sessões, bem como os elevados níveis satisfação expressamente manifestados pelos mesmos, quer pela pertinência da iniciativa, quer pela qualidade da formação em si.

O22. (OQ15.) Promover a capacitação das empresas em matéria de acesso e utilização do Portugal 2020.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I27. (IQ16.) Execução do plano de sensibilização e de capacitação das empresas no âmbito do Portugal 2020.	85%	[75% - 95%]	100%	125%	 

[I27.] O plano de capacitação das empresas no âmbito do Portugal 2020 foi executado na íntegra, tendo sido realizadas sessões de sensibilização em dois ciclos, um em cada semestre, em Lisboa, em Coimbra e no Porto. De salientar o elevado número de participantes em qualquer das sessões, bem como os elevados níveis satisfação expressamente manifestados pelos mesmos, quer pela pertinência da iniciativa, quer pela qualidade da formação em si.

O23. (OQ16.) Facilitar a compreensão, interpretação e harmonização técnica e tecnológica do novo quadro regulamentar para o setor da indústria (novo SIR).	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100	I28. (IQ17.) Sessões de trabalho para capacitação de empresas e de agentes no âmbito do SIR.	18	[16 - 20]	22	122%	 

[I28.] Dado o forte interesse demonstrado pela indústria na capacitação dos seus quadros técnicos no âmbito do SIR, o IAPMEI conduziu um número de ações superior ao planeado, de modo a dar resposta a essa procura e a satisfazer as necessidades reveladas.

O25. (OQ12.) Garantir uma adequada gestão dos recursos financeiros do IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100	I30. (IQ13.) Execução do contributo do IAPMEI para o défice público (valor acordado).	97,5%	[95% - 100%]	141%	145%		

[I30.] O saldo global implícito no orçamento aprovado para 2016 ascendia a 207,3 milhões de euros, e o efetivo no final do ano rondou os 292,4 milhões de euros.

Salienta-se que o saldo inicial estava desde logo influenciado com a inscrição das verbas afetas ao projeto KC390 (16,7 milhões de euros) a título de transferências de capital, efetuada pelo Ministério das Finanças, quando estamos perante ativos financeiros (prestações suplementares) – este efeito faz aumentar o saldo previsto para 224 milhões de euros, pelo que o comparativo baixa de 85 para 67 milhões.

O principal efeito que contribui para esta divergência entre previsto e efetivo decorre do pagamento de incentivo reembolsável (IR) suportado por fundos comunitários, em particular o PT 2020, sendo que no orçamento aprovado para 2016 estava inicialmente previsto o pagamento de IR PT2020 na ordem dos 192,6 milhões, quando a execução efetiva ascendeu a 292,8 milhões de euros.

O27. (OQ17.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100	I32. (IQ18.) Proporção de trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI abrangidos por ações de formação.	75%	[70% - 80%]	80%	107%		

[I32.] A transversalidade de várias ações de formação ministradas levou a um grande acolhimento e consequente manifestação de interesse por parte dos trabalhadores, às quais se conseguiu dar resposta favorável.

Breve descrição das atividades desenvolvidas

- Promoção do empreendedorismo qualificado, inovador e de elevado valor acrescentado

StartUp Voucher

Em 2016 foi concebida e lançada a medida StartUp Voucher, integrada no Programa StartUp Portugal, e tendo como objetivo a promoção e o desenvolvimento de projetos empresariais por parte de jovens entre os 18 e os 35 anos. O apoio aos projetos e seus promotores é feito logo na fase do desenvolvimento da ideia, ou do conhecimento e desenvolvimento da aplicação de resultados de I&D na produção de novos produtos e serviços; também na fase do desenvolvimento da tecnologia e do modelo de negócio; e ainda na fase do desenvolvimento do plano de negócios e da criação da empresa.

Em 2016 foi desenvolvida a regulamentação da medida e a plataforma eletrónica de suporte à receção e processamento das candidaturas; foram conduzidos trabalhos de coordenação da Rede Nacional de Mentores para efeitos da disponibilização do apoio de mentoria aos bolseiros do StartUp Voucher; e foi estruturada uma campanha de divulgação especialmente dirigida às entidades do Ensino Superior; tendo ainda sido lançado, no final do ano, o primeiro concurso ao StartUp Voucher.

Programa FINICIA

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 2016, candidataram-se ao FINICIA 321 operações, das quais foram concluídas 125 e 105 aprovadas/concretizadas. Destas, espera-se um investimento de 6,8 milhões de euros. As operações aprovadas envolveram 61 dos 115 municípios protocolados, 10 das 18 instituições financeiras, e três sociedades de garantia mútua. Os setores com maior número de operações foram o comércio (42%) e os serviços (34%), seguidos da indústria e turismo (com 8% e 6%, respetivamente). De destacar ainda, em 2016, 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 de estratégias de crescimento sustentável nas empresas

As restrições de acesso ao financiamento por parte das empresas são limitadoras do seu crescimento individual e do crescimento económico do

país, em geral. A facilitação do acesso a soluções de financiamento constitui, por isso, uma preocupação central na atuação do IAPMEI.

PME Líder/PME Excelência

Neste âmbito, assume particular relevância o Programa PME Líder/PME Excelência, que 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 indicadores económico-financeiros exigentes. Do universo das PME Líder 2016 foi identificado o grupo de empresas com desempenhos superiores, distinguidas com o Estatuto PME Excelência 2016, ao qual está associada uma notoriedade acrescida.

Com o Estatuto PME Líder 2016 foram reconhecidas 7120 empresas, que representam um volume de negócios global de perto de 31 mil milhões de euros e cerca de 250 mil trabalhadores.

Destas empresas, 1786 foram distinguidas com o Estatuto PME Excelência 2016.

Os quadros seguintes sintetizam os principais indicadores económico-financeiros e de emprego:

	PME Líder (valores médios)				PME Excelência (valores médios)		
	2014	2015	Variação		2014	2015	Variação
Volume de Negócios	4.100.763	4.349.652	6,1%	Volume de Negócios	3.389.016	3.952.002	16,6%
EBITDA	435.585	492.813	13,1%	EBITDA	547.359	742.839	35,7%
Resultado Líquido	221.972	266.752	20,2%	Resultado Líquido	547.359	481.118	-12,1%
Activo	3.442.173	3.671.284	6,7%	Activo	2.934.272	3.327.540	13,4%
Capital Próprio	1.834.871	2.045.314	Excelência	Capital Próprio	1.590.592	1.968.125	23,7%
Net Debt	155.805	107.841	-30,8%	Net Debt	18.567	-114.074	-714,4%
Exportações	915.309	948.563	3,6%	Exportações	892.271	1.052.036	17,9%
Postos Trabalho	-	35	-	Postos Trabalho	-	35	-

	PME Líder (rácios)				PME Excelência (rácios)		
	2014	2015	Variação		2014	2015	Variação
Autonomia Financeira	53,3%	55,7%	4,5%	Autonomia Financeira	52,8%	58,1%	10,2%
Rendibilidade Cap Próprio	12,1%	13,0%	7,8%	Rendibilidade Cap Próprio	24,0%	27,2%	13,4%
Net Debt/Ebitda	36,0%	22,0%	-38,9%	Net Debt/Ebitda	-11,0%	-30,0%	172,7%
Ebitda/Ativo	12,7%	13,4%	6,1%	Ebitda/Ativo	21,1%	24,6%	16,9%
Ebitda/Volume Negócios	10,6%	11,3%	6,7%	Ebitda/Volume Negócios	16,8%	20,0%	19,0%

Tendo em vista a expansão do projeto PME Líder, iniciou-se em 2016 a implementação do observatório PME Líder, com o objetivo de aprofundar o conhecimento sobre este universo empresarial, permitindo assim equacionar o desenho e implementação de soluções mais adaptadas às necessidades de desenvolvimento destas empresas.

Foi ainda iniciada a implementação da Rede Mulher Líder, um projeto que pretende sinalizar a gestão feminina em empresas de elevado desempenho, e dinamizar negócios envolvendo estas empresas.

Plano Nacional de Formação Financeira

O IAPMEI, enquanto membro da sua Comissão de Acompanhamento, está a promover o desenvolvimento do Plano Nacional de Formação Financeira.

No âmbito deste plano, em 2016 foi concluído o Referencial de Formação Financeira para micro, pequenas e médias empresas, um documento orientador para a implementação da formação financeira no meio empresarial, junto de empreendedores, empresários e gestores de micro, pequenas e médias empresas. Foram ainda concretizadas ações piloto e a formação de formadores.

Este projeto resulta de um protocolo de colaboração entre o Ministério da Economia, através do IAPMEI e do Turismo de Portugal, e o Conselho Nacional de Supervisores Financeiros (Banco de Portugal, Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões).

Soluções de Financiamento

O IAPMEI participa regularmente 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 2016 destacam-se a Linha PME Crescimento 2015, a Linha de Apoio à Revitalização Empresarial, a Linha para Empresas Portuguesas com Processo de Internacionalização em Angola, a Linha Comércio Investe e soluções de crédito FINICIA, ao nível do empreendedorismo.

Em 2016 foram ainda implementadas a Linha de Crédito para Apoio à Revitalização do Setor do Comércio de Albufeira e a Linha de Crédito para Apoio ao Setor Empresarial e à Recuperação de Empresas Afetadas por Incêndios, e foi desenhada, para implementação em 2017, a Linha de Crédito Capitalizar.

Já no âmbito do Portugal 2020, foram operacionalizados 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 e de fundos de Business Angels; e o Fundo de Dívida & Garantia (FD&G), com origem no Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, com uma componente

nacional, que tem por objetivo a criação de soluções de financiamento, na vertente crédito, com partilha pública de risco através do sistema de garantia mútua.

Por seu turno, no âmbito da criação de Fundos de Business Angels, o IAPMEI procedeu, em 2016, à credenciação de Business Angels que integram entidades veículo candidatas à constituição de fundos no âmbito do FC&QC.

Planos de Melhoria de Competências

Em 2016, o IAPMEI continuou a assegurar condições para a realização de diagnósticos de competências para deteção e sinalização de oportunidades de melhoria da gestão das empresas.

A disponibilização deste serviço às PME, que é feito através de plataforma *online* e envolve a análise e validação por equipa do IAPMEI, deverá vir a ser alvo de *upgrade*, por forma a incrementar a sua utilidade e, consequentemente, o seu nível de utilização. Em 2016 foram concretizados cerca de sete dezenas de planos de melhoria.

▪ Promoção de estratégias de 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 2016, o Instituto prosseguiu a concretização de ações de divulgação, sensibilização e informação sobre transmissão e sucessão empresarial e, ainda que numa base limitada, assegurou assistência e aconselhamento direto a empresas na intermediação de processos de transmissão ou sucessão.

No âmbito do Programa Capitalizar, iniciou-se em 2016 a conceção de um portal, envolvendo uma plataforma de transação de empresas, que irá ser implementado em 2017. O portal estará aberto às empresas, investidores e operadores, e visa facilitar a negociação de oportunidades de negócio de transmissão ou de sucessão empresarial.

- **Promoção de estratégias de reestruturação e de revitalização empresarial**

Uma das condições essenciais para a melhoria das taxas de sucesso das operações de reestruturação empresarial decorre da deteção precoce das dificuldades da empresa e da identificação clara das condições que conduziram à degradação da sua situação económica e financeira.

Reconhecendo esta evidência, de um modo geral os diversos países que integram a União Europeia têm prestado atenção crescente ao problema das empresas em dificuldade, o mesmo sucedendo com a própria Comissão Europeia (vidé as sucessivas diretivas e propostas de diretivas, a última das quais datada de 22 de novembro de 2016, com a refª 2016/0359(COD)).

A criação de mecanismos de apoio às empresas em dificuldade, incluindo os destinados à deteção precoce destas dificuldades, tem estado e vai continuar no foco da atenção dos governos, pelas 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 dos sistemas financeiro e de segurança social.

Desde 2012 que o IAPMEI tem sido chamado a participar ativamente na definição, aperfeiçoamento, gestão e monitorização de diversos instrumentos que visam criar um ambiente mais favorável à sustentabilidade das empresas, mesmo daquelas que atravessam dificuldade mais ou menos conjunturais, mas dispõem de potencial que permite a sua viabilização.

Em 2016 foi dada continuidade a estas tarefas, procurando contribuir para a prossecução de um maior grau de eficácia dos instrumentos disponíveis e para o desenvolvimento de novos mecanismos, centrados sempre no objetivo de melhorar a taxa de sucesso das operações de reestruturação.

O Programa Capitalizar, enquanto programa estratégico de apoio à capitalização das empresas, à retoma do investimento e ao relançamento da economia, com o objetivo de promover estruturas financeiras mais equilibradas e melhorar as condições de financiamento das pequenas e médias empresas, contempla medidas específicas orientadas para a revitalização empresarial.

Aliás, a reestruturação empresarial constitui-se como uma das áreas de intervenção estratégica do Programa Capitalizar, apresentando um conjunto vasto de medidas, algumas das quais da responsabilidade ou prevendo a participação do Ministério da Economia e do IAPMEI.

No âmbito das suas competências o IAPMEI tem participado nesses trabalhos, cabendo-lhe a responsabilidade pela implementação da medida “desenvolver e disseminar o mecanismo de *early warning* ao universo das empresas”, incluindo a disponibilização de um *dash board* para cada uma das empresas a partir das respetivas declarações fiscais anuais. A

disponibilização desta ferramenta inclui o apuramento de uma bateria de indicadores e a emissão de sinais de alerta quando a evolução económica e a situação financeira das empresas assim o justificarem.

Relacionado ainda com esta matéria, o IAPMEI está a acompanhar o desenvolvimento do projeto Early Warning Europe. Este projeto, lançado no âmbito do Programa Cosme, encontra-se ainda em fase piloto, abrangendo somente quatro países, mas visa a sua implementação em todos os países que integram a União Europeia. Portugal encontra-se em boas condições para participar de imediato no projeto, no âmbito de um segundo grupo que tem vindo a trabalhar nesse sentido.

Para além destas novas iniciativas em que o IAPMEI se encontra envolvido, durante o ano de 2016 foi assegurada a continuidade da atividade na área da revitalização empresarial, prosseguindo as suas atribuições neste domínio, bem como em outros que lhes estão formalmente atribuídos. Foi, assim, dada continuidade 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.

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 de participadas.

A gestão do Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial (SIREVE) continuou também a ser assegurada pelo IAPMEI, tendo-se verificado uma redução significativa do número de processos entrados, em resultado do estabelecimento de condições de acesso bastante exigentes aquando da alteração legislativa ocorrida em 2015. Esta redução do número de processos entrados foi compensada com um aumento da taxa de acordos celebrados face ao período anterior.

O IAPMEI continua a publicar no seu *website* os dados estatísticos do programa.

Embora a gestão do Processo Especial de Revitalização (PER) seja da competência do Ministério da Justiça, o IAPMEI continua a assegurar a monitorização regular do sistema, disponibilizando à tutela e a outras entidades que dela necessitem informação relevante sobre o mesmo.

A emissão de pareceres para efeitos de declaração de empresa em reestruturação ao abrigo do Decreto-Lei n.º220/2006 é igualmente assegurada pela área de revitalização empresarial do IAPMEI.

- Eficiência e eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado

No âmbito da gestão de incentivos, o ano de 2016 ficou marcado pela significativa expressão do grau de execução dos projetos aprovados com termo de aceitação no âmbito do PT2020, tendo o IAPMEI contribuído de forma significativa para o cumprimento das metas do Governo incluídas no plano 450, tendo sido responsável por 312 milhões de euros de execução dos pretendidos 450. Foi, assim, o organismo intermédio com maior percentagem de execução dos apoios face ao investimento em carteira.

De referir que os valores com decisão em 2016 foram ainda mais elevados, superiores a 337 milhões de euros, sendo, contudo, que uma parte destes foi pago já em 2017.

Tendo em conta o grau de execução conjunto PT2020 e Comércio Investe, atingiu-se um resultado de 127%, como detalhado no quadro seguinte:

	Meta	Resultado (pagamentos decididos)	%
	€	€	
PT2020	260.460.000	337.398.609	129,5%
Comércio Investe	12.227.075	8.400.211	68,7%
Total	272.687.075	345.798.820	126,8%

Mas são também de destacar os resultados conseguidos ao nível da atividade de análise e aprovação de projetos no âmbito do Portugal 2020 – de referir que no âmbito da sua atuação enquanto organismo intermédio do PT2020, o IAPMEI tem a responsabilidades da análise de projetos de empresas nas áreas da inovação, qualificação de PME e I&D. Neste âmbito destaca-se o volume de análises efetuado em 2016, respondendo a uma procura recorde de candidaturas nos vários concursos abertos.

Foram, assim, analisados no prazo 3444 projetos de um total de 3470, o que corresponde a um resultado de 99%, superior ao planeado.

No que respeita à capacidade de resposta às solicitações das empresas no âmbito dos pedidos de pagamento de projetos do PT2020, 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 87%.

A atividade geral no domínio da gestão de incentivos que foi desenvolvida em 2016 revela a continuação da melhoria da atuação, com o contributo do IAPMEI a saldar-se na aprovação de 872 milhões de euros de investimento, decorrente principalmente do Portugal 2020:

Candidaturas Entradas	2013	2015	2016
N.º de candidaturas	6.458	9.462	4.106

Aprovações	2013	2014	2015	2016
N.º de candidaturas	2.777	1.306	2.715	1.863
Investimento aprovado (€)	1.055.419.350,82	465.047.131,37	848.522.476,63	2.255.248.154,05
Despesa elegível aprovada (€)	928.181.171,90	425.589.959,40	751.782.395,44	2.018.167.460,71
Incentivo aprovado (€)	539.136.024,34	227.418.169,60	439.646.681,85	1.208.048.507,50

Contratos	2013	2014	2015	2016
N.º de candidaturas	1.514	2.079	1.930	2.034
Incentivo aprovado (€)	471.383.642,01	326.780.336,46	410.984.675,48	1.152.791.000,80

Tendo em vista melhorar os mecanismos de gestão dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado, foi dinamizada a nova Consola de Gestão dos Incentivos IAPMEI+, projeto que configurou uma medida do programa Simplex de 2016.

Passou assim a ser disponibilizado o canal eletrónico de mensagens com o gestor de projeto no IAPMEI, um calendário de obrigações e avisos automáticos de novidades por empresa e por projeto, bem como informações e recomendações de atuação contextualizadas a cada situação.

Com isto conseguiram-se melhorias da prestação do serviço ao nível da facilitação e autonomia do acesso, da dinamização da utilização de mecanismos eletrónicos tanto para o acesso (externo) como para a gestão (externa e interna), da simplificação, da desmaterialização e da transparência.

▪ Recuperação de créditos em 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 2016 deram entrada créditos para recuperação no valor de cerca de 21 milhões de euros, tendo sido recuperados e arquivados créditos no valor de 14 milhões de euros.

- **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, Portugal 2020 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 dada continuidade à atividade iniciada em 2015, relativamente à realização de verificações no local aos projetos do Comércio Investe, tendo sido emitidos 30 relatórios (provisórios e definitivos) no período em análise, a que corresponde um total de despesa controlada (acumulada) de 3.286.797,70 euros.

No que respeita ao QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional compete ao IAPMEI assegurar a realização das verificações no local, por forma a dar cumprimento à realização das ações de controlo previstas no Regulamento (CE) nº 1828/2006. Assim, em 2016, foram asseguradas as verificações no local previstas no plano anual do Mais Centro (15).

Foram ainda concluídos alguns relatórios finais relativos a planos anteriores, tendo no final do ano ficado todos os relatórios encerrados.

Encerramentos

Ainda no âmbito do QREN foi concluída a totalidade dos pedidos de pagamento final e encerramento do investimento dos projetos Vales que tinham transitado do ano anterior.

No final do ano encontrava-se em curso a validação de um conjunto de projetos que resultaram de uma denúncia efetuada junto do IAPMEI, sendo que estes relatórios serão emitidos já no decorrer do ano de 2017.

Acompanhamento de auditorias

No âmbito do QREN, a intervenção neste domínio está focalizada na preparação e no acompanhamento de auditorias realizadas pelas diferentes entidades de auditoria/fiscalização, nacionais e comunitárias, tendo em vista a prevenção de incumprimentos a serem acautelados em fase de

gestão e assegurando, com a autonomia que lhe está cometida institucionalmente, o rigor, a fiabilidade e adequação dos procedimentos estabelecidos. Assim, foram asseguradas em 2016 auditorias em operações no âmbito do Programa Operacional Regional do Norte; ações de controlo da responsabilidade da ADCOESAO às auditorias em operações Norte e POLISBOA; ações de controlo da responsabilidade do Compete integradas no Plano Anual de Controlo Interno de 2011 e de 2012-2013, e da responsabilidade do PO Algarve integradas no Plano Anual de Controlo Interno de 2016; e acompanhamento das auditorias do Tribunal de Contas ao Plano Estratégico Impulso Jovem (conclusões) e aos sistemas de controlo do IAPMEI e AICEP no âmbito dos incentivos comunitários.

No âmbito do Portugal 2020 foram asseguradas as auditorias da Comissão Europeia à verificação do funcionamento dos sistemas de gestão e de controlo do COMPETE 2020 e à verificação do funcionamento dos sistemas de gestão e de controlo do NORTE 2020.

No âmbito do Comércio Investe não se efetuou esta atividade de acompanhamento porque não foram realizadas, em 2016, auditorias por parte do ministério.

Sistema Contabilístico de Dívidas

Ao nível do Sistema Contabilístico de Dívidas (QREN) foi assegurada resposta à esmagadora maioria dos pedidos formulados pelas Autoridades de Gestão.

▪ Promoção da realização de negócios e da procura de produtos nacionais

Em 2016 o IAPMEI continuou a dinamizar uma rede nacional de produção e partilha de informação e conhecimento sobre a indústria portuguesa, o que passa pelo desenvolvimento de uma base de dados de fabricantes nacionais e pela 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.

Ao nível da base de dados deu continuidade ao projeto de informatização do “Catálogo de Fabricantes Nacionais”, através da continuação dos trabalhos de desenvolvimento 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.

- Promoção de dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e transferência de tecnologia

Outra área de destaque da atividade do IAPMEI prende-se como a eficiência coletiva. Em 2016 concluiu-se o novo processo de reconhecimento de *clusters*, tendo sido concluídos os 20 relatórios finais dos *clusters* para efeitos de reconhecimento ministerial, e prosseguiu-se com os trabalhos de definição do novo modelo de gestão e acompanhamento das dinâmicas de clusterização nacionais.

- Estímulo à cooperação internacional, à inovação empresarial e à gestão da inovação

Enterprise Europe Network

A Enterprise Europe Network é uma iniciativa da Comissão Europeia integrada e financiada no COSME – Programa para a Competitividade das Empresas e das PME, que em Portugal é representada por um consórcio, a EEN-PORTUGAL, liderado pelo IAPMEI e composto por 12 entidades distribuídas pelo território nacional. A atividade da Enterprise Europe Network em Portugal inscreve-se ainda no Programa H2020 através do consórcio EEN – Innovation PT, também liderado pelo IAPMEI e englobando quatro entidades.

A atuação no domínio destes dois consórcios tem um papel multifacetado: liderança de cada um dos consórcios com atividades de governação e reporte junto da EASME – Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises da Comissão Europeia e desenvolvimento de atividades associadas aos programas de trabalho respetivos.

Neste âmbito procede-se à prestação dos serviços KAM – Key Account Management, destinados a empresas com projetos aprovados no programa SME Instrument, e dos serviços EIMC – Enhancing Innovation Management Capacity, dirigidos a empresas com grau de inovação assinalável e com potencial para a internacionalização. Em 2016 foram realizados 13 serviços KAM.

De salientar que no conjunto dos dois anos, 2015 e 2016, o IAPMEI realizou um total de 25 serviços, mais cinco do que o projetado.

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 10 eventos locais, que tiveram 270 participantes; para a organização de 16 *brokerage events* ou missões empresariais, com 44 participantes portugueses, e ainda de 398 reuniões bilaterais entre empresas portuguesas e empresas estrangeiras. Realce ainda para a continuação de publicação de oportunidades de negócios estrangeiras no portal nacional do EEN –

Portugal (410) e para o facto de se ter continuado a apostar na atualização deste portal. Como resultados, salientam-se a celebração de sete acordos entre empresas portuguesas e estrangeiras, e o facto de 338 PME terem recebido aconselhamento individual. De referir ainda que se mantém a trajetória de aumento de clientes registados no portal: no final de 2016, estavam registados 23.876 clientes, o que representa um acréscimo de 10% relativamente a 2015.

European Enterprise Promotion Awards

O IAPMEI é o coordenador nacional, desde a sua primeira edição, em 2006, desta iniciativa da Comissão Europeia (EEPA) que tem por objetivo distinguir boas práticas de promoção do empreendedorismo e do espírito empresarial na Europa. Em 2016, Portugal contribuiu com mais de 14% para o total das candidaturas recebidas na fase nacional no conjunto dos 32 países participantes, e pelo quinto ano consecutivo o IAPMEI conseguiu que Portugal estivesse entre os vencedores desta iniciativa da Comissão Europeia. De salientar que Portugal é o país com mais projetos premiados na fase europeia, no conjunto dos países participantes. Em 2016, Portugal foi distinguido com o projeto “PME Líder”.

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 2016” Portugal melhorou o seu já tradicionalmente relevante posicionamento, tendo ocupado o terceiro lugar em termos de número de eventos realizados – 39 eventos, no conjunto dos 32 países participantes. Para além disso, o reporte elaborado pelo IAPMEI, enquanto coordenador nacional, foi considerado pela Comissão Europeia com uma boa prática internacional, tendo sido publicamente divulgado na sua página “Promoting Enterprise”, tendo sido também disseminado junto dos coordenadores nacionais para a Semana Europeia das PME em 37 países.

Benchmarking e Boas Práticas e Innovation Scoring

Ao nível do Programa Benchmarking e Boas Práticas (BBP), em 2016 concluiu-se o processo de reajustamento dos protocolos de cooperação com os Consultores Nacionais de Benchmarking (CNB) iniciado em 2015, tendo passado a vigorar dois tipos de protocolos: protocolo de cooperação “Consultores Nacionais de Benchmarking em Qualificação” e “Consultores Nacionais de Benchmarking Qualificados”.

Neste sentido, acompanhou-se a execução dos exercícios de *benchmarking* realizados pelos consultores em qualificação, visando o seu reconhecimento como consultores qualificados, e dos consultores qualificados, visando a manutenção desse reconhecimento.

Em termos de documentos informativos, foram realizados os relatórios “Índice de Benchmarking Português”, “Utilização da Metodologia Benchmarking e Boas Práticas pelas empresas” e “Atividade dos Consultores Nacionais de Benchmarking”.

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 12 desafios lançados.

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

- **Agenda Digital**

Desenvolver a Economia Digital e a Sociedade do Conhecimento, preparando o país para um novo modelo de atividade económica, centrado na inovação e no conhecimento e numa nova política industrial, como base para novos produtos e serviços de maior valor acrescentado e direcionados para os mercados internacionais é o propósito que dá o mote à Agenda Portugal Digital.

A Agenda Portugal Digital prioriza seis áreas de intervenção, concretamente promover o acesso à banda larga e ao mercado digital; melhorar a literacia, as qualificações e a inclusão digitais; fomentar o investimento em Investigação e Desenvolvimento (I&D) e Inovação; combater a fraude e a evasão fiscais, contributivas e prestacionais; dar resposta aos desafios sociais; e incentivar o empreendedorismo e a internacionalização do setor das TIC.

Em 2016, o IAPMEI dinamizou as reuniões periódicas trimestrais tendentes ao acompanhamento das medidas para a transformação digital inscritas nas diferentes áreas de intervenção, tendo ainda dinamizado várias sessões de sensibilização sobre a temática dirigidas às empresas.

- **Política setorial relativa à indústria**

A transferência de atribuições da Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE) para o IAPMEI, em matéria de política setorial relativa à indústria, concretizou-se no dia 1 de março de 2016, com a transição dos recursos humanos daquela direção-geral afetos à área indústria para o IAPMEI.

Estas novas atribuições do IAPMEI com incidência nas empresas industriais, compreendem, nomeadamente, intervenções no âmbito da regulamentação das atividades industriais e dos produtos, quer a nível nacional quer a nível da UE, através da participação nas instâncias específicas, incluindo a iniciativa legislativa em domínios onde o IAPMEI

passou a ser organismo competente nacional e com incidência no mercado interno da UE, designadamente, nos domínios dos produtos de construção e dos produtos químicos (Regulamentos da União Europeia relativo ao Registo, Avaliação, Autorização e Restrição dos produtos químicos e Classificação, Rotulagem e Embalagem de Substâncias e Misturas).

A intervenção é suportada num forte diálogo e cooperação com as estruturas associativas industriais, tendo em vista a promoção da sua competitividade através do equilíbrio nos custos de contexto decorrentes das iniciativas legislativas, com particular incidência nas especificidades das PME.

- **Coordenação, monitorização e aplicação do novo Sistema da Indústria Responsável**

Uma das novas competências atribuídas ao IAPMEI em 2015 foi a da coordenação, monitorização e aplicação do novo Sistema de Indústria Responsável (SIR).

Assim, uma das suas preocupações centrais foi promover desde logo a aplicação harmonizada da legislação SIR, para o que se revelou da maior relevância a realização de sessões de coordenação técnica e de gestão de projeto com os vários parceiros (13 sessões em 2016), para estabelecimento das orientações comuns.

Foram ainda dinamizados os Ciclos de Conferências SIR, tendentes à formação e capacitação de quadros de empresas.

Para além disso, assegurou-se o funcionamento do *help-desk* nacional, para apoio à indústria, às entidades com competências de licenciamento (autarquias, direções regionais de agricultura, Direção Geral de Energia e Geologia, sociedades gestoras de ZE) e às entidades fiscalizadoras (ASAE, ACT, IGAMAOT, DGAV).

Foi ainda posta em funcionamento a Comunidade Virtual SIR e o Balcão do Empreendedor / Back-office SIR (regras de negócio).

Em 2016 o IAPMEI assegurou ainda o tratamento de dados relativos ao sistema de informação dos estabelecimentos industriais e a produção dos respetivos relatórios.

Em sede de Coordenação do Licenciamento das Indústrias dos Tipos 1 e 2 NSIR, destaque para as vistorias de conformidade, sendo que em 2016 foram realizadas mais de oito centenas de vistorias.

- **Capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas**

No domínio da qualificação dos recursos humanos das empresas foi apresentado, pelo IAPMEI, 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 ainda em 2015 (a 30 de novembro de 2015), 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 contudo ser concretizada em 2015, tendo transitado para 2016.

Com a abertura de candidaturas às associações empresariais, registaram-se 23 projetos aprovados, que envolvem 45 ações de formação. O número de empresas envolvidas com registo e aprovadas, consideradas para as ações, é de 351.

Por seu turno, ao nível da capacitação de curta duração foram organizadas e desenvolvidas 39 ações de capacitação empresarial.

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.

- **Reforço da 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, o apoio e o conhecimento; e o agenciamento público.

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 apoio 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 2016 foram realizadas 650 visitas de assistência empresarial.

Informação, apoio 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.

Do conjunto de projetos realizados, merecem distinção particular:

As sessões (in)formativas temáticas, tendo o IAPMEI assegurado, quer como organizador quer como organizador em co-promoção, quer ainda como entidade convidada, a participação em 107 sessões de trabalho no plano nacional.

Os alertas informativos, que consubstanciaram 200 campanhas de *e-mail*, e tiveram como destinatárias 51.356 empresas. Estes alertas visam informar as empresas, de modo estruturado e personalizado, sobre questões de reconhecida relevância para a sua atividade.

Os dias de atendimento descentralizado, que possibilitam, em dias previamente agendados e em resultado de parcerias com entidades locais, atendimento presencial às empresas em locais nos quais o IAPMEI não tem localização física permanente. Em 2016 foram no total de 43, número que exprime a mobilização de competências para locais onde o Instituto não dispõe de representação efetiva. De forma alinhada com o Programa para a Coesão Territorial, o IAPMEI disponibilizou, deste modo, atendimento presencial também nas regiões do interior do país na maior parte das semanas úteis do ano.

Os dias abertos ao conhecimento, que juntaram em círculos de trabalho estreito 200 empresas a 15 entidades do Sistema Científico e Tecnológico, uma vez mais com o objetivo de promover competitividade por via da inovação, valorizando e rentabilizando as capacidades de I&D existentes.

Agenciamento público

No contexto da proximidade regional, cabe deixar ainda uma palavra de apreço para as iniciativas de intermediação, de facilitação institucional e de criação de parcerias, cujos contributos, muito percecioneados 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.

▪ Dinamização da comunicação com as empresas

Em 2016 houve um reforço da vertente comunicacional do IAPMEI, tendente à disponibilização de mais e melhor informação às empresas e à facilitação da interação entre as partes.

Em janeiro de 2016 o IAPMEI chegou ao Facebook, e em setembro procedeu ao lançamento de novo *website*, completamente reformulado.

Foi ainda dinamizada a disponibilização de suportes informativos, com destaque para o aumento do número de *newsletters* informativas e para a

aposta na realização de campanhas ou ações comunicacionais específicas sobre produtos ou serviços do IAPMEI, mais uma vez para difundir o conhecimento e facilitar por essa via o acesso das empresas aos apoios disponíveis.

- **Capacitação para facilitação do acesso das empresas aos instrumentos de apoio**

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, 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.

Portugal2020

Em 2016 foi assim desenvolvido, no âmbito dos Sistemas de Incentivos do Portugal 2020, um programa de tutoria e assistência às empresas, para apoio e capacitação para o desenvolvimento dos projetos, e para transmissão de boas práticas e fatores críticos de sucesso.

Certificação PME

Similarmente foi conduzido um plano de ações dirigidas às empresas, tendentes à sua capacitação para uma utilização otimizada do serviço de certificação por via eletrónica de micro, pequenas e médias empresas, fulcral para o acesso efetivo, pleno e simplificado a grande número de instrumentos de apoio.

- **Certificação da Qualidade**

Tendo como objetivo reforçar os princípios em que se sustenta um serviço público moderno, competente e com uma cultura de permanente satisfação e entrega de valor a todas as partes interessadas, o IAPMEI implementou pela primeira vez um sistema de gestão segundo a NP EN ISO 9001/2015, tendo obtido a certificação em auditoria realizada pela APCER. O sistema foi implementado na unidade orgânica a quem compete, por um lado, a representação e presença local do Instituto, e por outro, a quem compete coordenar, monitorizar e aplicar o novo Sistema de Indústria Responsável, também numa lógica desconcentrada.

Presidiram como principais motivações a esta opção o facto de a atividade passar a ser compreendida numa linguagem universal entendível por todos, que sucede de um modelo de gestão reputado e amplamente reconhecido; a expectativa da melhoria do desempenho e da qualidade de resposta; a credibilidade e confiança nos resultados; e a desconstrução do mito

“licenciamento industrial/custo de contexto”, pela demonstração inequívoca de que a aplicação da lei cumpre um referencial rigoroso, transparente, previsível e rastreável, e por isso capaz de ser certificado.

- Gestão competente de recursos materiais e imateriais da organização

Serviços de contencioso

O contencioso, ou seja, a defesa dos interesses do IAPMEI em Juízo é uma das atividades 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 2016 foram acompanhadas 110 ações judiciais, em que o IAPMEI assumiu a qualidade, ou de autor ou de réu. Foram concluídas 27 ações, nas quais o IAPMEI teve sucesso em 24, o que representa uma taxa de sucesso de 89%.

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 2016 foram interpostas 105 execuções fiscais.

Sistemas de informação

Prosseguindo a orientação estratégica adotada pelo IAPMEI no sentido de promover a simplificação e desmaterialização de processos – tanto de âmbito interno como no relacionamento com as empresas, na procura da modernização e simplificação processual e administrativa, rapidez, redução de custos e comodidade das operações – foi alargado e melhorado o portefólio de serviços atualmente disponibilizado através de plataformas eletrónicas, progressivamente de base web e natureza transacional, permitindo aos utilizadores o acesso “aqui e agora” aos recursos disponibilizados e possibilitando-lhes, através da adaptação progressiva de modelos *responsive*, efetuar operações em contexto multi-canal e multi-dispositivo.

No que à área de negócio diz respeito, são exemplo de serviços eletrónicos disponibilizados a Certificação PME, Conta Corrente de Incentivos, portal

IAPMEI, StartUp Voucher, Consola de Clientes IAPMEI+, siSIREVE, portal e plataforma Enterprise Europe Network – EEN-Portugal, Diagnóstico de Competências em PME, GesLíder, Innovation Scoring, Formulários SIR (Sistema da Indústria Responsável) e Contact Centre.

Neste contexto, cerca de 220 000 agentes empresariais já utilizaram algum dos serviços disponibilizados, 120 000 em 2016, sendo que destes, 20% fizeram-no pela primeira vez neste ano. O Contact Centre atendeu em média cerca de 100 contactos/dia. São fornecidos, ainda, serviços a outros organismos, através da partilha de aplicações disponibilizados na infraestrutura de sistemas de informação do IAPMEI, nomeadamente à rede de parceiros da Enterprise Europe Network, COTEC, Regiões Autónomas, Sistema Financeiro, DGAE, entre outros.

Por forma a garantir a fiabilidade, disponibilidade, integridade e segurança dos sistemas disponibilizados, prosseguiram as iniciativas e projetos tendentes a assegurar a melhoria contínua das condições de gestão e operação da infraestrutura informática e de comunicações instalada, bem como a melhoria das condições de interoperabilidade digital na Administração Pública e da acessibilidade para cidadãos com necessidades especiais.

A atuação do IAPMEI no âmbito dos sistemas de informação, sendo estabelecida de acordo com o contexto e as necessidades operacionais, enquadra-se em quatro eixos, definidos em plano estratégico específico: melhoria operacional e redução de custos de fornecimentos e serviços externos; promoção da desmaterialização interna de processos; orientação dos sistemas de informação para o cliente; e fiabilidade, integridade e segurança da plataforma informática e de telecomunicações.

Melhoria operacional e redução de custos de FSE

Durante o ano de 2016 foi concluída a implementação de todos os circuitos da nova rede de comunicações, bem como a migração de acesso à internet para o novo fornecedor deste serviço, com ganhos que se preveem significativos ao nível dos custos e qualidade do serviço prestado ao utilizador final.

Foi efetuada a migração e atualização dos serviços de partilha de ficheiros, impressão e configuração dinâmica de equipamentos para um ambiente virtualizado, no qual se encontravam já suportados os serviços de correio eletrónico e diretório de rede, bem como diversas outras atualizações nas plataformas de servidores, incluindo a sua migração para as versões mais recentes, por forma a manter atualizada a infraestrutura, nomeadamente ao nível dos sistemas operativos e correio eletrónico.

No decurso do ano concluiu-se o processo de seleção, adjudicação e instalação dos novos equipamentos multifuncionais e respetivo *software* de gestão, o qual abrangeu toda a rede de localizações do IAPMEI.

Promoção da desmaterialização interna de processos

No âmbito dos novos projetos, foi desenvolvida uma plataforma de gestão de interações, a qual permite o registo de interações com os clientes do IAPMEI, promovendo a centralização, uniformização e desmaterialização do processo entre as várias áreas de negócio, visando uma melhor perceção das várias áreas de negócio sobre os seus clientes.

Foram desenvolvidas diversas atividades no âmbito da plataforma de intranet, designadamente na área do Cadastro, encomendas, campanhas de *e-mail* e um *backoffice* genérico para gestão de questionários externos o qual permite a criação e edição de novos formulários personalizados e o acompanhamento das respetivas respostas.

Prosseguiram as ações de melhoria e alargamento do âmbito do sistema interno de gestão documental - SGD, designadamente através da conceção e início da implementação da expedição eletrónica via *e-mail* e de novos *templates* para a área do licenciamento industrial.

Foi dada continuidade ao projeto de integração de dados de clientes através de uma plataforma única agregadora de toda a informação disponível, i360, com a integração de duas novas áreas: autodiagnóstico financeiro e licenciamento industrial.

Foram implementados diversos formulários eletrónicos internos para gestão de atividades e interações com clientes.

Orientação dos sistemas de informação para o cliente

No âmbito dos sistemas de suporte às áreas de negócio e à interação com clientes, prosseguiu-se o melhoramento, adaptação e melhoria contínua dos existentes, bem como o desenvolvimento de novos sistemas orientados para a necessidade permanente de desmaterialização, webização e simplificação de processos.

Enquadrado na Estratégia Nacional para o Empreendedorismo, o IAPMEI procedeu à implementação da plataforma eletrónica de apresentação e gestão de candidaturas à medida “StartUP Voucher”, designadamente, através do desenvolvimento do formulário eletrónico de submissão de candidatura e dos módulos de *backoffice* de gestão de consulta e análise de candidaturas.

Como já referido em ponto específico – Eficiência e eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado –, como projeto integrado nas medidas do Programa Simplex+2016, foi desenvolvida a Consola de Clientes IAPMEI+, enquanto área eletrónica que disponibiliza instrumentos inteligentes destinados a assistir as empresas na gestão dos seus projetos e no cumprimento das obrigações associadas à sua execução.

Foi concluído e lançado o projeto de informação, comunicação, usabilidade e marketing digitais para os canais eletrónicos de relacionamento com clientes, integrado com o portal IAPMEI, por forma a melhorar a interação com o público-alvo do Instituto, assente na implementação de um modelo de governança global desses mesmos canais, num conceito global e

integrado de *design* e usabilidade multi-canal e multi-plataforma, na reconfiguração e implementação de novas arquiteturas de informação e conteúdos e numa estratégia de personalização e comunicação pró-ativa e de marketing digital orientada para o cliente.

No âmbito do Programa Formação-Ação foi desenvolvida uma plataforma *online* para submissão pelos promotores dos projetos de formação-ação da Academia de PME de documentos associados à execução dos mesmos, bem como o respetivo módulo interno de *backoffice* para análise, classificação, validação e arquivo.

O projeto do novo portal e plataforma de suporte à atividade da rede Enterprise Europe Network – EEN-Portugal, foi instalado internamente em ambiente de produção e concluídas as fases de desenvolvimento e testes por forma a ser efetuado o respetivo *go live* no início de 2017.

Prosseguiu a implementação de novas funcionalidades e melhorias nos sistemas e aplicações em produção ou desenvolvimento, de que são exemplo, o Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI), Sistema de Recuperação de Empresas por Via Extrajudicial (SIREVE) e Consola de Entidades Externas. Foi concluída a primeira fase do projeto relativo ao Catálogo de fabricantes nacionais com a disponibilização do *backoffice* de gestão interno e da base de dados existente. Iniciaram-se os trabalhos de análise necessários para a implementação de um sistema de autenticação única para as aplicações externas do IAPMEI com a possibilidade, entre os diversos cenários possíveis em avaliação, de utilização das credenciais da Autoridade Tributária e Aduaneira.

Fiabilidade, integridade e segurança da plataforma informática e de telecomunicações

Durante o ano de 2016 foram efetuadas auditorias trimestrais de segurança informática a todo o ambiente aplicacional interno e externo do IAPMEI, tendo estas permitido, através de processos de acompanhamento e avaliação contínuas, a resolução dos problemas e potenciais vulnerabilidades detetadas e possibilitando, desta forma, alcançar níveis elevados de segurança operacional dos sistemas.

O processo de auditoria permitiu, igualmente, identificar boas práticas e melhorar a qualidade dos processos internos de desenvolvimento de *software*.

Foi efetuada a atualização de componentes críticos da plataforma de segurança, designadamente ao nível da cibersegurança, por forma a garantir que todos os sistemas se mantêm permanentemente atualizados, utilizando as últimas versões disponíveis e garantindo, desta forma, o acesso autorizado, integridade e disponibilidade da informação.

Património Imobiliário

Em 2016 prosseguiu-se a atuação tendente à melhoria continuada da eficiência energética e da redução de consumos energéticos.

Destaque para as atividades promovidas no Campus do Lumiar, em Lisboa, de instalação de um novo sistema de produção de energia elétrica com recurso a painéis fotovoltaicos nas coberturas do Edifício A; de conclusão da remodelação/beneficiação das fachadas dos Edifícios J e J1; da renovação integral da rede exterior de distribuição de águas, com efeitos imediatos na racionalização dos consumos; da instalação de novos aparelhos de ar condicionado energeticamente mais eficientes; e do prosseguimento da aquisição de *kits* eletrónicos de iluminação para espaços nos edifícios, para redução dos consumos de energia elétrica.

Recursos Humanos

A pontuação executada em matéria de recursos humanos foi de 3922, correspondente a 351 trabalhadoras e trabalhadores. Este número representa um desvio de 782 pontos relativamente ao planeado.

Designação	Pontuação	Recursos Humanos		Pontuação		Desvio
		Planeado	Executado	Planeada	Executada	
Dirigente Superior	20	3	3	60	62	2
Dirigente Intermédio	16	35	34	560	594	34
Técnico Superior	12	284	232	3.408	2.643	-765
Assistente Técnico	8	77	71	616	564	-52
Assistente Operacional	5	12	11	60	59	-1
Total RH		411	351	4.704	3.922	-782

Na coluna “efetivos planeados” os números dizem respeito ao Mapa de Pessoal aprovado para 2016. Ou seja, os números incluem postos de trabalho respeitantes a trabalhadores em exercício de funções fora do IAPMEI mas que poderiam voltar durante o ano (16), postos de trabalho não ocupados mas com previsão de ocupação durante o ano por procedimento concursal (35), postos de trabalho para trabalhadores oriundos da DGAE (11), em consequência do processo de transferência de atribuições para o IAPMEI, e postos de trabalho para cargos dirigentes ocupados em regime de acumulação (2).

A este número (347) há a retirar 14 postos de trabalho referentes a saídas que ocorreram em 2015 durante o período que medeia entre a elaboração do Mapa de Pessoal e 31 de dezembro de 2015. Os motivos foram os mais diversos: reformas (8), cessação da comissão de serviço (1), mobilidade (4), rescisão contratual (1). Por contrapartida, e no mesmo intervalo de tempo, entraram 4 trabalhadores (2 em mobilidade, 1 em comissão de serviço e 1 regressou). A 1 de janeiro de 2016 o IAPMEI contava com 337 postos de trabalho ocupados.

Todos os trabalhadores que se encontravam em exercício de funções a 1 de janeiro (337) entraram para os cálculos da pontuação do quadro de cima na coluna “pontos executados”, mesmo que tenham saído por qualquer motivo durante o ano de 2016. Sendo que neste último caso a pontuação atribuída é proporcional aos dias efetivamente trabalhados durante o ano de 2016.

Se a este número acrescentarmos as entradas de trabalhadores ocorrida durante o ano (14), chegamos ao número total de “efetivos executados” (351). As entradas dizem respeito aos 11 trabalhadores da DGAE reafetos ao IAPMEI, ao regresso de trabalhador que estava fora (1), a mobilidade (1) e início de comissão de serviço (1).

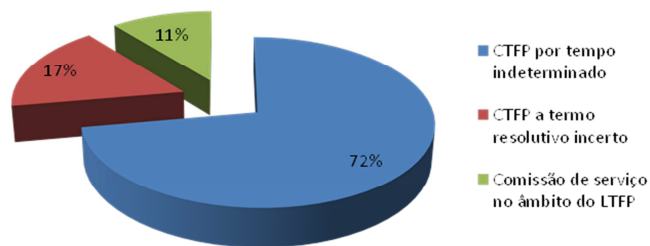
A 31 de dezembro de 2016, o IAPMEI contava com um efetivo global de 342 trabalhadores, dos quais 37 correspondem ao exercício de cargos dirigentes.

Distribuição do efetivo global do IAPMEI, em 31 de dezembro de 2016

Vínculo	Gênero	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Especialista Informática	Total	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	M		69	4	8	2	83	72,2%
	F		102	58	4	0	164	
	T		171	62	12	2	247	
CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto	M		12	1			13	17,0%
	F		40	5			45	
	T		52	6			58	
Comissão de serviço no âmbito do LTFP	M	19					19	10,8%
	F	18					18	
	T	37					37	
Total dos efetivos	T	37	223	68	12	2	342	100,0%

A maioria dos trabalhadores do IAPMEI tem vínculo de emprego público por tempo indeterminado (72%), existindo também uma proporção elevada de trabalhadores com vínculo a termo incerto (17%). Já os dirigentes em regime de comissão de serviço representam aproximadamente 11% da totalidade do efetivo global.

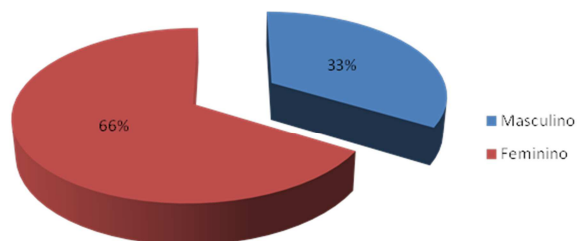
Distribuição percentual do efetivo global do IAPMEI, por vínculo



Gênero

A distribuição dos trabalhadores do IAPMEI por gênero reflete uma predominância das mulheres (227) em relação aos homens (115).

Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por gênero

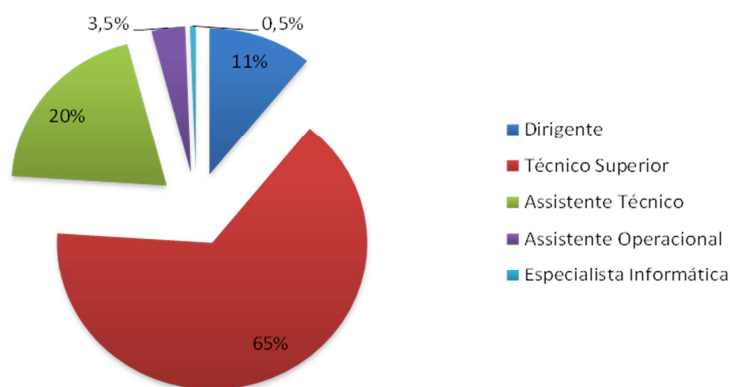


Cargo/Carreira Profissional

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

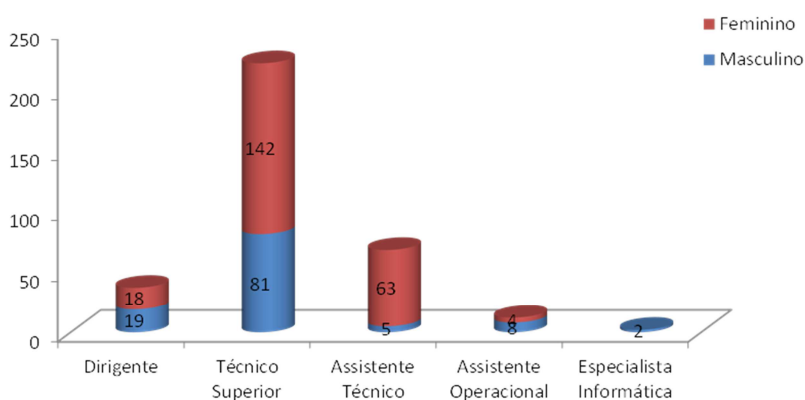
- Dirigente
- Técnico Superior
- Assistente Técnico
- Assistente Operacional
- Especialista Informático

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 5 homens e 63 mulheres (7% para 93%), a carreira de assistente operacional com 8 homens (67%) e 4 mulheres (33%), e os cargos de dirigente com 19 homens (51%) e 18 mulheres (49%).

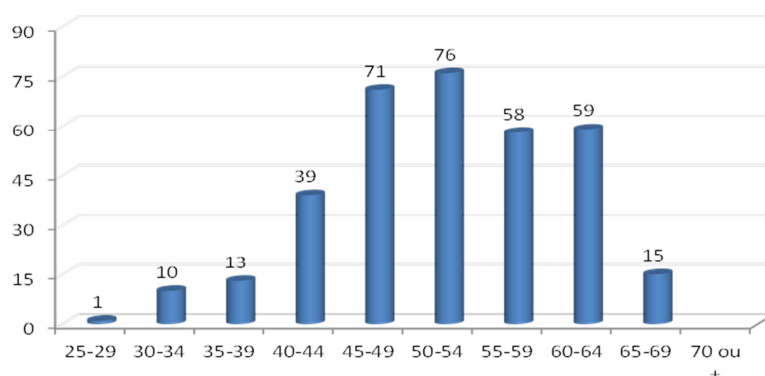
Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por género



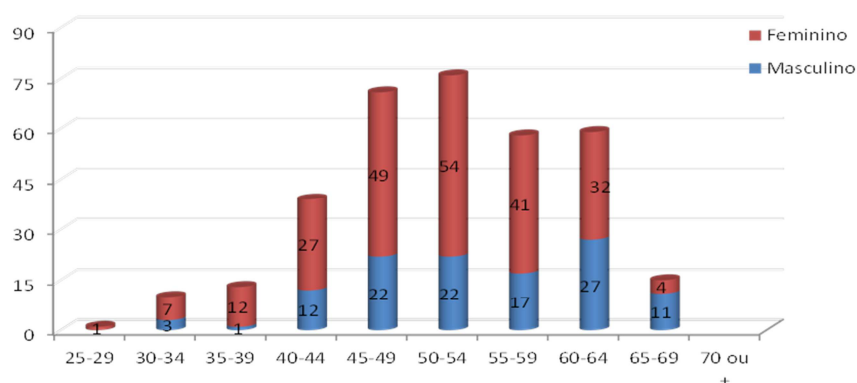
Idade

Quanto à distribuição por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 45-54 anos é a mais populosa (43%) e que é predominantemente feminina (70%) em relação à masculina (30%).

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por grupo etário



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

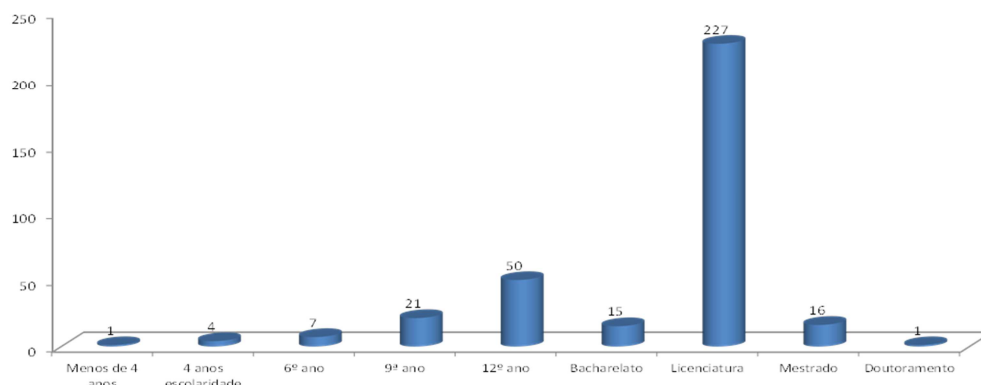


A média etária dos trabalhadores do IAPMEI era, em 31 de dezembro de 2016, de 52 anos.

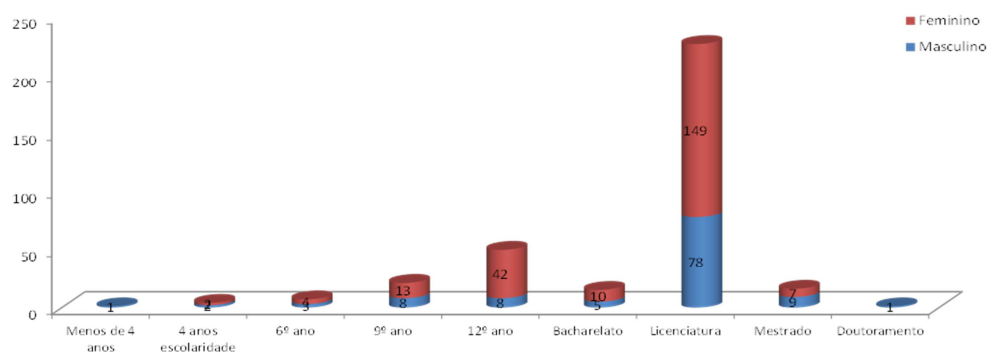
Habilitações Escolares

As habilitações escolares dos trabalhadores do IAPMEI assumem maior destaque ao nível do ensino superior (76%), quando comparado com o ensino secundário (15%) e ensino básico (9%).

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares



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

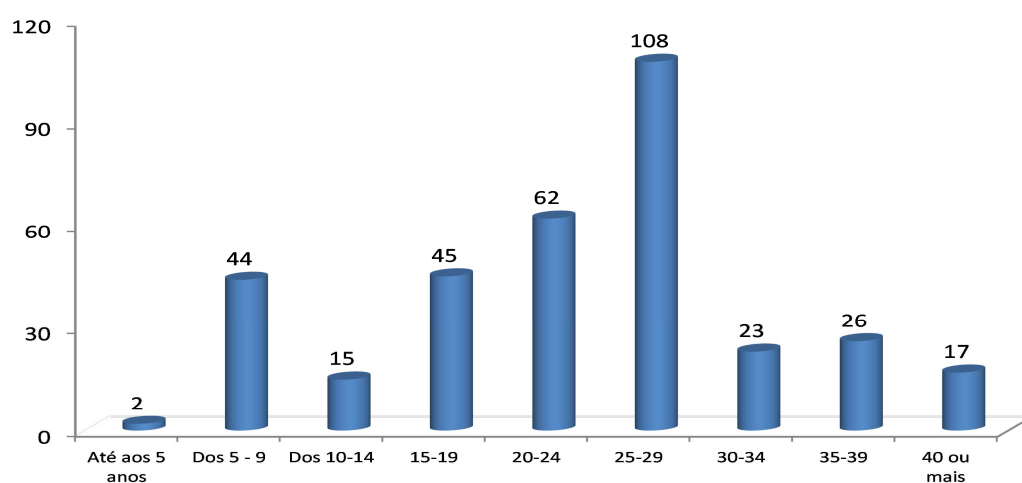


As habilitações escolares por género ilustram que, na maioria dos níveis, as mulheres predominam em relação aos homens, tanto no ensino superior (64% para 36%), como no ensino secundário (84% para 16%) e no ensino básico (58% para 42%).

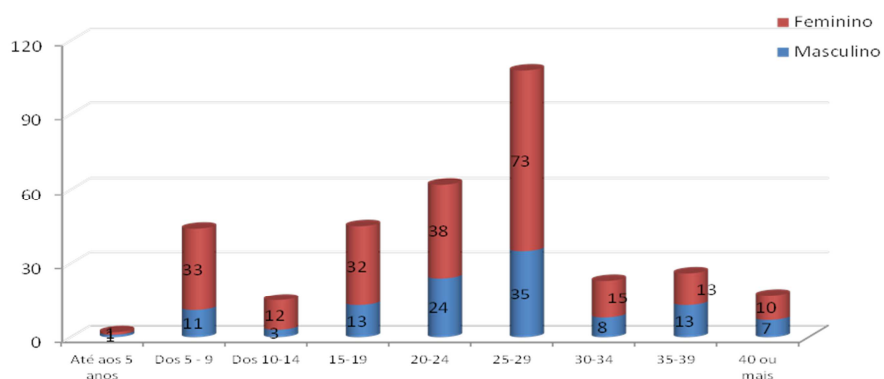
Nível de antiguidade

A média de antiguidade dos trabalhadores do IAPMEI, à data de 31 de dezembro de 2016, é de aproximadamente 23 anos.

Distribuição do efetivo, por antiguidade



Distribuição do efetivo, por antiguidade e por género



Movimentação

Durante o ano de 2016 aferem-se 15 entradas e 18 saídas, no total. A maioria das entradas decorre do processo de transição de competências da DGAE para o IAPMEI, num total de 11 trabalhadores. De salientar que 67% das saídas dizem respeito à reforma/aposentação de trabalhadores, e as outras situações de saída dizem respeito a cessações do contrato por iniciativa do trabalhador.

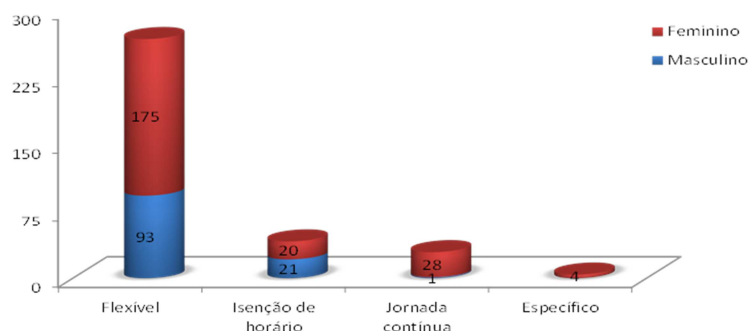
Movimentação do efetivo global

Motivo	Entradas	Saídas
Mobilidade	1	1
Cedência		1
Reforma		12
Morte		
Comissão de serviço	1	1
Caducidade		
Outras situações	13	3
Total	15	18

Modalidades de horário de trabalho

A 31 de dezembro de 2016 78% dos trabalhadores praticam a modalidade de horário de trabalho flexível, regime-regra. 12% dos trabalhadores gozam de isenção de horário, e 9% beneficiam do regime de jornada contínua. Os horários específicos autorizados (1%) dizem respeito a trabalhadores em regime de meia jornada e a tempo parcial.

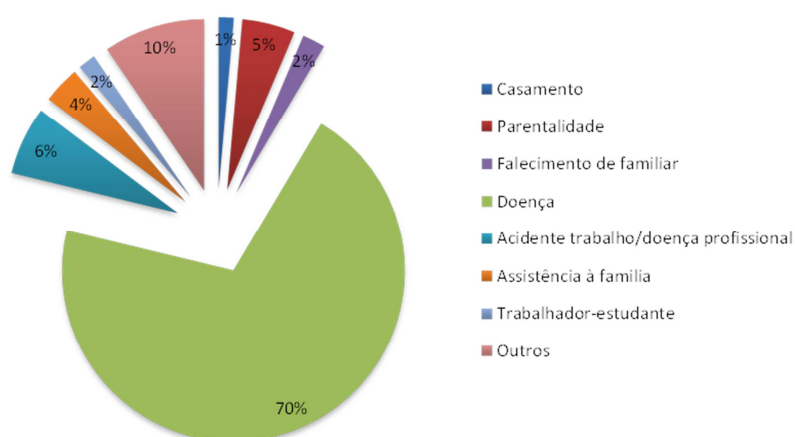
Modalidades de horário de trabalho, por género



Absentismo

Do absentismo global, no total de 2.994 dias, destacam-se as ausências por doença como o principal motivo de ausências (70%) verificadas durante o ano de 2016.

Distribuição percentual dos dias de absentismo global



Trabalho extraordinário

O tempo trabalhado extraordinariamente durante o ano de 2016 foi de 2.142 horas.

Resumo do Trabalho Extraordinário, em n.º de horas

Prestação do trabalho	N.º de horas
Trabalho suplementar diurno	1707
Trabalho suplementar noturno	435
Total	2142

Medicina do Trabalho

Em termos de Medicina do Trabalho em 2016 foram realizados 234 exames médicos, dos quais 223 foram exames de carácter periódico.

Tipologias de exames de Medicina do Trabalho

Exame	N.º
Admissão	11
Periódico	223

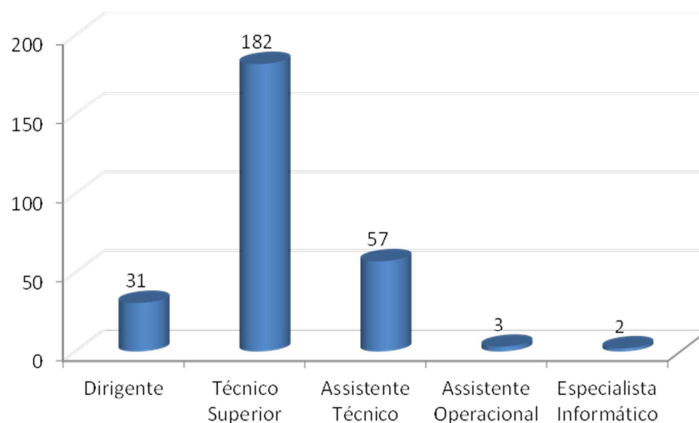
Aprendizagem/formação

Durante o ano de 2016 verificou-se a participação de 275 trabalhadores (participantes) do IAPMEI em ações de formação, o que corresponde a 80% do efetivo considerado, tendo sido ministradas 7.290 horas de formação a 686 formandos.

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

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Especialista
N.º de horas	2061:30:00	4191:00:00	912:30:00	60:00:00	64:30:00

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), que podem ser alvo de ações de formação dinamizadas internamente (trabalhadores especializados em determinadas áreas) ou recorrendo a entidades externas.

Para além destas ações de formação, o IAPMEI disponibiliza também aos seus colaboradores a possibilidade de participação em formação inter-

empresas, que tem como vantagem a interação com outros participantes, trocando experiências das suas realidades empresariais.

No que respeita ao Plano de Formação, das 10 ações previstas para 2016 foram realizadas 8, o que corresponde a um grau de execução de 80%.

Foram, assim, realizadas ações de formação na área comportamental, abordando temáticas como a liderança e ferramentas da PNL aplicadas à melhoria da eficácia pessoal, e sobre o plano de segurança interno e procedimentos de evacuação e emergência.

Na área das ciências empresariais foram dinamizadas ações de formação interna, tendo sido mesmo a área com o maior número de ações de formação realizadas, o que demonstra o cada vez maior compromisso e importância que o Instituto está a dar à formação profissional.

Na área informática, deu-se continuidade à formação sobre a ferramenta interna SGD, realizaram-se duas formações em excel (intermédio e avançado), uma ação de prezi, uma ação sobre Meta4 (pela sua especificidade desenhada exclusivamente para trabalhadoras e trabalhadores da área dos recursos humanos), para além de ações de formação de cariz técnico para trabalhadoras e trabalhadores da área dos sistemas de informação (oracle public sector summit, google analytics, plataforma eletrónica de contratação pública).

Deu-se ainda continuidade ao curso de inglês em Lisboa.

Durante o ano de 2016, o IAPMEI proporcionou ainda formação profissional específica em gestão nos domínios da Administração Pública, a sete dirigentes, superiores e intermédios, que dela nunca tinha beneficiado (CAGEP e FORGEP, respetivamente), num total de 1050 horas.

No total, foram realizados 66 ações de formação, que corresponderam a 7290 horas de formação ministrada, abrangendo 686 formandos.

Dos 686 formandos, cerca de 30% foram participantes em 10 ações de formação dinamizadas internamente, observando-se assim uma boa participação nas ações de formação internas, o que revela o interesse dos trabalhadores nas temáticas abordadas, o reconhecimento da experiência e conhecimentos técnicos dos “formadores internos”, bem como na vontade e motivação destes últimos em transmitir e assim disseminar internamente a informação de que são detentores.

Já considerando um marco para a organização, foi uma vez mais realizado, em 2016, o *outdoor* CER IAPMEI, este ano em Leiria, o qual contou com a participação de 90 formandos, um aumento significativo quando comparado com o ano anterior. Este evento aborda temáticas ligadas à comunicação, gestão do tempo, trabalho em equipa, cooperação e liderança.

Recursos Financeiros

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

Orçamento	Proposto (1)	Aprovado (2)	Ajustado (3)	Realizado (4)	(milhões €)
					Desvio (5) = (4) - (3)
Funcionamento	442,6	506,0	696,2	638,6	-57,6
Investimento	25,8	25,8	23,3	20,0	-3,3
Total	468,4	531,8	719,5	658,6	-60,9

A variação entre o valor inicial proposto (proposta submetida pelo IAPMEI) e o valor ajustado reflete, não só o efeito das cativações e das alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano, mas também os ajustamentos efetuados à proposta submetida pelo IAPMEI.

Assim, a proposta inicial foi reforçada com € 63,4 milhões, destinados ao projeto KC-390 e ao financiamento dos mecanismos de inovação financeira (resultando nos € 531,8 milhões constantes do OE 2017), aos quais acresceram ainda os reforços decorrentes da aplicação dos saldos transitados da gerência anterior (€ 118,7 milhões) e para pagamento de incentivos PT2020 (€ 72,7 milhões), deduzidos das cativações impostas (€ 4,4 milhões).

Em termos de desagregação da despesa por grandes rubricas, segregando fundos nacionais e fundos comunitários, e isolando despesa extra orçamental (nos apoios a empresas), os dados constam do quadro abaixo.

				(milhões €)
Orçamento	Inicial (1)	Ajustado (2)	Realizado (3)	Desvio (4) = (3) - (2)
Funcionamento - Receita Própria				
Despesas próprias	25,05	19,95	19,38	-0,57
Medidas de Apoio a Empresas	129,25	198,17	196,74	-1,43
Medidas de Apoio à Envolvente	0,01	11,00	11,00	0,00
SubTotal Funcionamento - RPrópria	154,30	229,12	227,12	-2,00
Funcionamento - Receitas Gerais				
Despesas próprias	0,00	0,39	0,38	-0,01
Medidas de Apoio a Empresas	0,00	66,73	66,68	-0,05
Medidas de Apoio à Envolvente	3,21	3,21	3,11	-0,10
SubTotal Funcionamento - Rgerais	3,21	70,33	70,18	-0,15
Funcionamento - Fundos Comunitários				
Despesas próprias	0,00	0,25	0,19	-0,06
Medidas de Apoio a Empresas	285,13	396,45	341,12	-55,33
Orçamental	197,74	298,27	295,32	-2,95
Extra-orçamental	87,39	98,18	45,81	-52,37
SubTotal Funcionamento - FComunitário	285,13	396,70	341,31	-55,39
SubTotal Funcionamento	442,64	696,15	638,61	-57,54
Investimento - Receitas Gerais				
Despesas próprias	2,08	1,82	0,76	-1,06
Medidas de Apoio a Empresas	17,36	15,19	15,19	0,00
Estruturas de Apoio Técnico	0,95	0,90	0,60	-0,30
SubTotal Investimento - RGerais	20,39	17,91	16,54	-1,37
Investimento - Fundos Comunitários				
Estruturas de Apoio Técnico	5,41	5,41	3,45	-1,96
SubTotal Investimento - FComunitários	5,41	5,41	3,45	-1,96
SubTotal Investimento	25,80	23,32	20,00	-3,32
Total	468,44	719,47	658,61	-60,86

Tendo em conta os valores acima apresentados, verifica-se que a despesa incorrida em 2016 corresponde a cerca de 90% da dotação ajustada, para a qual contribui fortemente a componente de fundos comunitários no orçamento de funcionamento (incorporando o arranque dos pagamentos no âmbito do PT2020), bem como a componente receitas próprias afeta a apoios às empresas no orçamento de funcionamento (que reflete os pagamentos associados ao encerramento do QREN e que, por *overbooking* na contratualização, foram suportados pelos reembolsos dos programas).

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 as ações de formação são realizadas com base no levantamento de necessidades de formação (LNF), que abrange todos os trabalhadores do Instituto. O LNF depois é validado pelos dirigentes, tendo sempre 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?	S			
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 - 100%
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S			80%

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 definidos, monitorizados 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			No Sistema de Gestão Documental (SGD) – Sistema informático.
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	S			O SGD suporta a definição clara dos circuitos de forma a evitar redundâncias.
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 efetuada 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.

Publicidade Institucional

Em cumprimento do estipulado no n.º 10 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 8 de junho, e nos termos da Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, informa-se que durante o ano de 2016 o IAPMEI efetuou iniciativas de publicidade institucional no montante de 4306,61 €, relativas a uma campanha de divulgação da Rede Enterprise Europe Network, dinamizada em Portugal pelo IAPMEI, tendo em vista identificar e atrair potenciais clientes.

A referida campanha foi integralmente realizada na imprensa regional.

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 desfazamento 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 2016.

Como referência sobre o universo de clientes (potencial alvo de reclamações), e para além dos dados referidos no descritivo das diversas atividades desenvolvidas, é de referir ainda que o serviço do IAPMEI com maior número de clientes em 2016 foi o serviço eletrónico de certificação de micro, pequenas e médias empresas (Certificação PME), através do qual

mais de 23 mil empresas obtiveram uma certificação de micro, de pequena ou de média empresa pela primeira vez em 2016, o que acresce às cerca de 185 mil que já eram utilizadoras do serviço anteriormente.

Ao longo do ano de 2016 deram entrada na Provedoria do Cliente 25 reclamações relativas a produtos ou serviços da responsabilidade do IAPMEI. Tendo em conta o universo de clientes, pode concluir-se que se trata de um número de reduzidíssima expressão.

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 2016, foi aplicado ao universo, ou seja, às e aos 334 dirigentes intermédias e intermédios e demais trabalhadoras e trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de dezembro de 2016), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 50,3%, o que resulta num erro amostral de 5,4%.

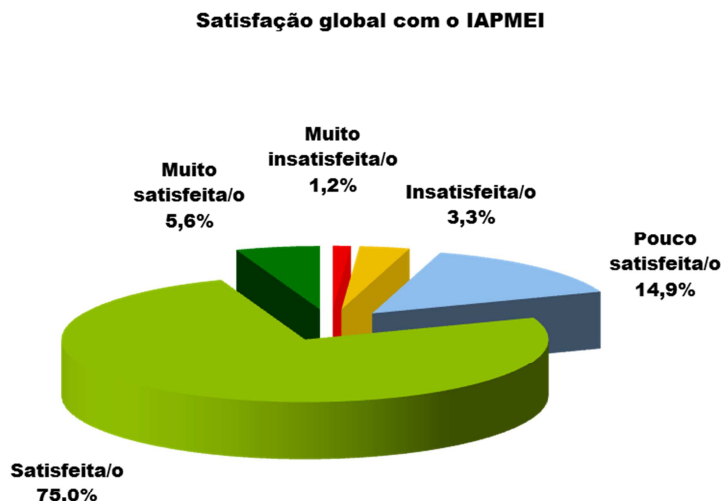
As trabalhadoras representam 63,7% da amostra; os trabalhadores 36,3%. Esta distribuição corresponde a uma taxa de resposta feminina de 47,6% e a uma taxa de resposta masculina de 56%.

O inquérito foi feito por via eletrónica (*e-mail* com *link* para formulário eletrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os dias 30 de janeiro e 24 de fevereiro de 2017.

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.

Satisfação global com o IAPMEI

Tal como tem se tradicionalmente verificado, os níveis de satisfação das colaboradoras e dos colaboradores com o IAPMEI são muito elevados, com 80,6% a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a organização em 2016. Este resultado está em linha com o apurado no ano anterior (inferior em 1,3 pontos percentuais (p.p.)).



A imagem da organização e o seu desempenho global perante os seus *stakeholders* reúnem níveis de satisfação particularmente elevados (86,9% e 85,1% das colaboradoras e dos colaboradores afirmam-se satisfeitos ou muito satisfeitos com estes itens), a que se segue a responsabilidade social do instituto, que acolhe 81,5% de opiniões idênticas.

Quando o que está a ser avaliado especificamente é o envolvimento de colaboradoras e colaboradores e a existência de mecanismos de consulta e diálogo entre estas e estes e a gestão, a satisfação diminui um pouco, mas ainda assim permanecendo em patamares muito elevados: 76,8% e 72,6% 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.

Destaque para o facto de ter ocorrido um aumento da satisfação relativamente aos mecanismos de consulta e diálogo (com o incremento de 7,65 p.p. das/os satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os), ainda que, simultaneamente, se tenha registado alguma redução da satisfação com o desempenho global da organização (por via da diminuição de 6,97 p.p. das/os satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os, e da transferência de opinião da maior parte dos quais para “pouco satisfeita/o”).

Quando consideradas as opiniões de colaboradoras e de colaboradores de forma isolada, concluiu-se que a satisfação global com o IAPMEI é idêntica.

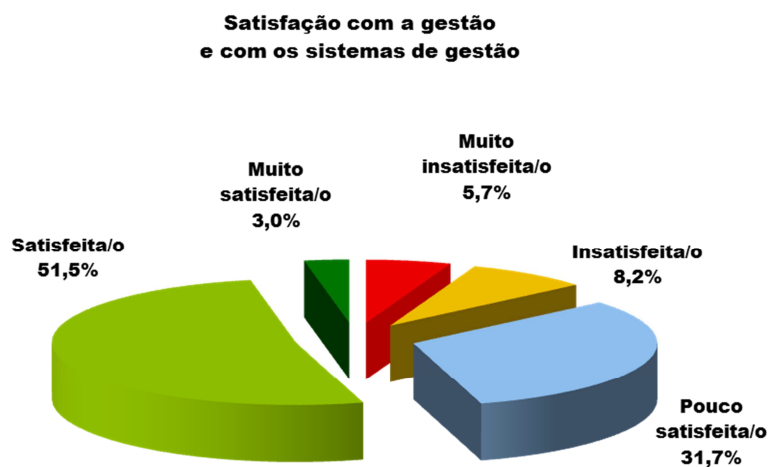
No entanto, pode constatar-se que os homens estão ligeiramente mais satisfeitos do que as mulheres face ao desempenho global do Instituto (numa diferença de 5,35 p.p.) e que estas estão um pouco mais satisfeitas do que aqueles relativamente aos níveis de envolvimento na organização e aos mecanismos de consulta e de diálogo existentes (4,73 p.p. e 5,91 p.p., respetivamente).

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 sempre tendencialmente mais moderada.

E 2016 não foge à regra.

Inclusivamente, e após um ano (2015) em que os níveis de satisfação apresentaram tendência de subida, em 2016 assistiu-se a uma contração das avaliações mais favoráveis (da ordem dos 7,68 p.p.). Ainda assim, falamos de uma maioria de opiniões claramente positivas, com 54,5% de colaboradoras/es a dizerem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com a gestão e com os sistemas de gestão do IAPMEI.



O reconhecimento do desempenho de trabalhadoras e trabalhadores é o grande fator que justifica esta avaliação comparativamente mais moderada face às restantes.

E a manutenção da situação de congelamento de prémios, ou de fortes restrições à compensação de trabalho extraordinário, por exemplo, em nada têm contribuído para a alteração da perceção que se tem tido desta matéria.

De facto, a avaliação que é feita da forma como a organização reconhece os esforços individuais e também de grupo é claramente diferente da apreciação da generalidade dos restantes itens, sendo os dois únicos aspetos relativamente aos quais não encontramos uma maioria de opiniões de “satisfeita/o ou muito satisfeita/o”. Neste caso, temos somente 38,1% de colaboradoras e colaboradores a dizerem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com o reconhecimento que se faz do desempenho individual e 47,6% a revelarem a mesma opinião relativamente ao reconhecimento do desempenho das equipas. Os níveis de satisfação tendem a ser moderados, com uma proporção expressiva de trabalhadoras e trabalhadores (40,5% e 35,1%, respetivamente) a manifestarem-se como estando apenas pouco satisfeitas/os com o reconhecimento que é atualmente feito do seu esforço.

Já no que respeita à apreciação que é feita da postura da organização face à mudança e à inovação voltamos aos patamares de avaliação mais comuns no IAPMEI, com cerca de 2/3 de colaboradoras e colaboradores satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os (65,5%).

Igualmente positiva é a avaliação da forma de fixação de objetivos na organização, com 66,7% de colaboradoras e colaboradores a afirmarem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com a mesma.

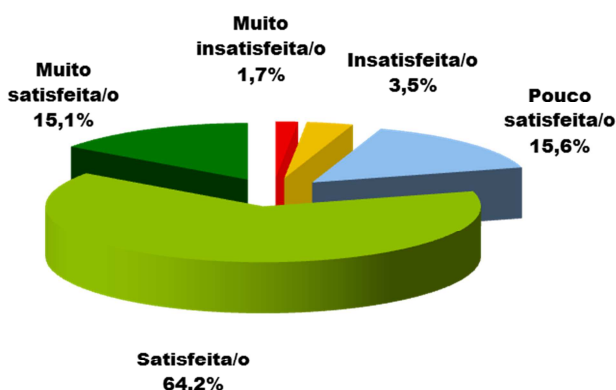
A opinião de trabalhadoras e de trabalhadores difere um pouco em alguns dos itens, sendo de destacar o facto de a percentagem de mulheres satisfeitas ou muito satisfeitas com a forma como são reconhecidos os esforços individuais ser um pouco inferior à dos homens (em 4,54 p.p.). E de o mesmo se passar relativamente à fixação de objetivos, sendo que neste caso a diferença é de 6,01 p.p..

Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

As condições de trabalho no IAPMEI continuam a ser fator de satisfação para colaboradoras e colaboradores da organização, mantendo-se, inclusivamente, a tendência de crescimento que já se havia registado no ano anterior.

79,3% das trabalhadoras e dos trabalhadores (+3 p.p.) manifestaram, assim, a sua satisfação ou muita satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI em 2016.

Satisfação com as condições de trabalho



Como aconteceu em anos anteriores, a generalidade dos itens em avaliação neste domínio traduz elevados níveis de satisfação, com uma única exceção, a igualdade de tratamento na organização, relativamente à qual a maioria se diz também satisfeita ou muito satisfeita, mas em percentagem comparativamente inferior, o que justifica a observação.

Os maiores níveis de satisfação registados prendem-se com a flexibilidade do horário de trabalho e com a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais, sendo que no primeiro caso encontramos 90,5% de trabalhadoras e trabalhadores satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os e no segundo 85,7%.

Após uma redução da satisfação que se seguiu à introdução do horário de trabalho de 40 horas semanais na Administração Pública, no inquérito realizado o ano passado já se havia registado um aumento dos níveis de satisfação, após a aplicação, no IAPMEI, de algumas medidas de facilitação da conciliação da vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais. Situação que se repetiu na avaliação relativa ao ano de 2016, com um aumento da percentagem de colaboradoras/es satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os superior a 8 p.p. em qualquer dos itens (ao que não terá, com grande probabilidade, sido alheia a reposição do horário das 35 horas semanais).

O clima de trabalho no IAPMEI continua também a ser positivamente apreciado, com 82,7% das trabalhadoras e dos trabalhadores a manifestarem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os.

Assim como as condições de higiene e de segurança, que acolhem 78% de apreciações de satisfeita/o ou muito satisfeita/o.

No que respeita, no entanto, à igualdade de tratamento na organização, e como atrás referido, a satisfação modera-se um pouco, havendo maior dispersão do que acontece na generalidade dos itens entre as opiniões de

“satisfeita/o ou muito satisfeita/o” e de “pouco satisfeita/o”. Ainda assim, continuamos perante uma clara maioria de pessoas satisfeitas ou muito satisfeitas, 59,5%.

Nesta área das condições de trabalho no IAPMEI a diferença de opiniões entre mulheres e homens tende a ser mais visível, sendo a satisfação, genericamente, um pouco menor nas primeiras do que nos segundos.

O domínio onde esta diferença se faz sentir de forma particularmente expressiva é o das condições de higiene e de segurança, com a percentagem de colaboradoras satisfeitas ou muito satisfeitas a ser inferior em 19,14 p.p. à percentagem de colaboradores com idêntica avaliação. Em consonância com isto, temos que a percentagem de colaboradoras pouco satisfeitas com as condições de higiene e de segurança é superior em 12,36 p.p. à percentagem de colaboradores com essa apreciação.

Mas também no que concerne à apreciação da igualdade de tratamento na organização e do clima de trabalho as opiniões são ligeiramente mais desfavoráveis por parte das mulheres, neste caso com as avaliações de “satisfeita/muito satisfeita” a serem inferiores em 4,35 p.p. e em 3,94 p.p., respetivamente, às de “satisfeito/muito satisfeito”.

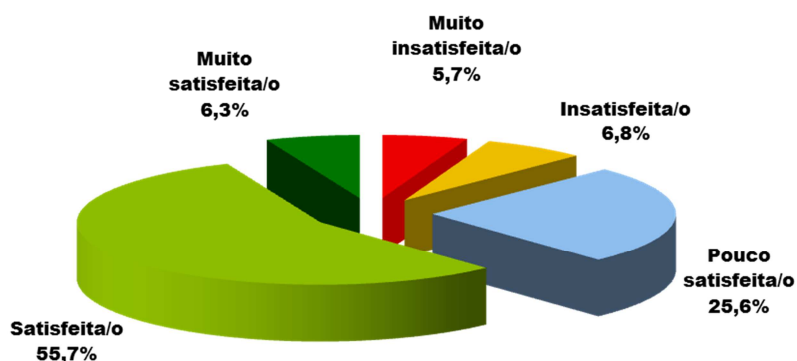
Já relativamente à flexibilidade do horário de trabalho a situação é a inversa, com a percentagem de trabalhadoras satisfeitas ou muito satisfeitas a ser superior em 3,06 p.p. à percentagem dos trabalhadores com opinião análoga.

Satisfação com o desenvolvimento da carreira no IAPMEI

As colaboradoras e colaboradores do IAPMEI continuam também a expressar a sua satisfação com a possibilidade que lhes é dada de desenvolvimento da sua carreira. 61,9% dizem-se, assim, satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os neste domínio.

Ainda assim, trata-se de uma apreciação um pouco menos favorável do que a efetuada no ano anterior (-4,48 p.p.).

Satisfação com o desenvolvimento da carreira



Dentro deste tema, destaca-se o acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais, com o qual 70,2% de colaboradoras e colaboradores se afirmam satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os.

De referir que, apesar deste resultado claramente positivo, se registou uma ligeira atenuação nos níveis de satisfação face ao ano anterior, com alguma transferência de avaliação deste patamar para o de “pouco satisfeita/o” (+5,76 p.p.). As restrições orçamentais, que, entre outros, levaram à redução do número de ações de formação em 2016, como referido em ponto específico deste relatório, poderão ser um dos justificativos para esta moderação de algumas opiniões.

Por seu turno, quando se aprecia a oportunidade de desenvolvimento de novas competências, a satisfação geral é comparativamente um pouco mais moderada, face à da formação. Neste caso, temos 53,6% de colaboradoras e colaboradores satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os, a par de 26,8% que se revelam apenas “pouco satisfeitas/os”.

Também neste domínio são as trabalhadoras quem menor satisfação regista. No que respeita ao acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais, a percentagem de colaboradoras satisfeitas ou muito satisfeitas é inferior em 5,55 p.p. à de colaboradores com a mesma avaliação, sendo que no que concerne à oportunidade de desenvolvimento de novas competências a diferença também se regista, mas com teor um pouco inferior, de 3,4 p.p..

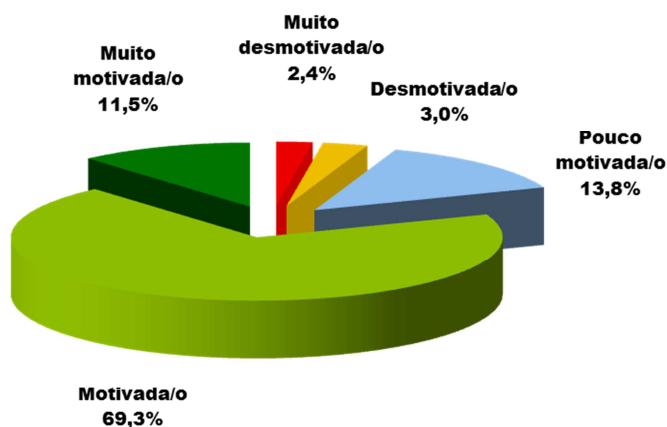
Níveis de motivação no IAPMEI

Desde 2015 que, para além da avaliação da satisfação, se passou também a fazer uma avaliação da motivação de colaboradoras e colaboradores do IAPMEI.

E os resultados são igualmente positivos, quando comparados com os da satisfação.

De facto, 80,8% das colaboradoras e colaboradores do IAPMEI afirmam-se motivadas/os ou muito motivadas/os. Trata-se de uma percentagem de ordem de grandeza semelhante à registada relativamente a 2015 (inferior em 2,1 p.p.).

Níveis de motivação



A motivação para o desenvolvimento de trabalho em equipa, para a aprendizagem de novos métodos de trabalho e para a participação em projetos de mudança na organização é sentida por mais de 80% das pessoas (85,1% das trabalhadoras e dos trabalhadores afirmam sentir-se motivadas/os ou muito motivadas/os para trabalho em equipa e 83,3% tanto para aprenderem novos métodos de trabalho como para participarem em projetos de mudança).

E também a apresentação de sugestões de melhoria é fonte de motivação para a maioria das trabalhadoras e trabalhadores (71,4%).

O facto de a avaliação deste tópico não ser, contudo, da mesma ordem de grandeza dos três anteriores prende-se, essencialmente, com a circunstância de as trabalhadoras do IAPMEI se afirmarem menos motivadas do que os trabalhadores para a apresentação de sugestões de melhoria. Na verdade, a percentagem de colaboradoras que se dizem motivadas ou muito motivadas para fazer sugestões de melhoria é inferior em 11,4 p.p. à dos colaboradores que se revelam motivados ou muito motivados para tal.

Ao invés, as colaboradoras revelam-se um pouco mais motivadas do que os colaboradores para a aprendizagem de novos métodos de trabalho (4,72 p.p.).

Desenvolvimento de medidas para reforço positivo do desempenho

A continuação do estímulo à colaboração e ao trabalho articulado entre as diferentes unidades orgânicas do IAPMEI e ao desenvolvimento contínuo de competências dos seus recursos humanos, enquanto promotores de elevados níveis de conhecimento e de desempenho, e facilitadores de adaptabilidade e da capacidade de resposta, também perante novos desafios, são fatores particularmente críticos à qualidade da intervenção do Instituto.

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.

Em 2016 o IAPMEI continuou a disponibilizar às PME portuguesas a certificação por via eletrónica de micro, pequenas e médias empresas, um serviço que foi distinguido em 2015 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.

Mas em 2016 o IAPMEI recebeu novas distinções.

O Programa PME Líder venceu o galardão dos European Enterprise Promotion Awards (EEPA) na categoria de “Desenvolvimento do ambiente empresarial”. Este prémio europeu distingue a qualidade das políticas públicas na área da promoção empresarial e foi para o IAPMEI particularmente gratificante o facto de obter este reconhecimento num projeto que sinaliza a qualidade do desempenho das PME portuguesas. De referir que os EEPA são uma iniciativa alinhada com as prioridades da estratégia Europa 2020, o que confere ainda maior relevância a esta distinção.

Ainda no âmbito dos EEPA 2016 o IAPMEI foi distinguido, desta feita no seu papel de coordenador em Portugal da iniciativa.

Enquanto coordenador nacional dos EEPA, compete ao IAPMEI promover e dinamizar a iniciativa em Portugal, apresentar à competição europeia projetos já selecionados na fase nacional, e ser o elemento de contacto junto da Comissão Europeia em todas as matérias relacionadas.

Graças ao efeito mobilizador que o IAPMEI incute à promoção e dinamização desta iniciativa, à colaboração de várias entidades envolvidas e dos membros do júri nacional, e ao seu empenho em partilhar o que de bom se faz em Portugal em prol de mais e melhor empreendedorismo, na mais recente edição dos EEPA, Portugal posicionou-se, uma vez mais, e tal como já havia acontecido em 2012, 2013 e 2014, em primeiro lugar em termos de candidaturas recebidas na fase nacional (50 candidaturas), contribuindo com cerca de 15% do total de candidaturas no conjunto dos 32 países participantes.

No conjunto dos 31 países, o IAPMEI foi o único coordenador nacional reconhecido publicamente pela Comissão Europeia, o que aconteceu graças aos resultados obtidos ao longo dos últimos 10 anos, com vitórias consecutivas de projetos por si submetidos a concurso a nível europeu.

O reconhecimento do IAPMEI surgiu ainda noutra iniciativa de cariz europeu, a Semana Europeia das PME.

Neste caso, a Comissão Europeia distinguiu o plano de ação desenvolvido pelo IAPMEI, enquanto coordenador nacional para o setor público, para a Semana Europeia das PME 2016.

O plano desenvolvido pelo IAPMEI, que contém contributos também da Confederação Empresarial de Portugal, enquanto entidade coordenadora da Semana Europeia das PME 2016 para o setor privado, foi partilhado pela Comissão na sua página eletrónica Promoting Enterprise, tendo sido também disseminado junto dos coordenadores nacionais para a Semana Europeia das PME em 37 países, com o objetivo de partilhar as boas práticas adotadas, para que estas possam ser replicadas nas estratégias que vierem a ser traçadas para 2017.

Também em 2016, destaque para o facto de o IAPMEI ter procedido à implementação de um sistema de gestão da qualidade numa das suas unidades orgânicas, concretamente na Direção de Proximidade Regional e de Licenciamento (DPR), tendo obtido no mesmo ano a inerente certificação.

Assim, com o objetivo de reforçar os princípios em que se sustenta um serviço público moderno, competente e com uma cultura de permanente satisfação e entrega de valor a todas as partes interessadas, foi implementado na DPR/IAPMEI um sistema de gestão segundo a NP EN ISO 9001/2015, tendo a mesma obtido a certificação, em auditoria realizada pela APCER, em dezembro de 2016.

Avaliação final

Apreciação dos resultados

O IAPMEI atingiu todos os (17) objetivos constantes do QUAR 2016, tendo superado dez.

Este resultado corresponde a uma taxa de realização do QUAR de 112%.

Como pode ser visto na tabela de síntese que se apresenta de seguida, a superação de objetivos ocorreu quando considerados quaisquer dos três parâmetros – eficácia, eficiência e qualidade –, sendo de salientar o parâmetro da qualidade, em que qualquer dos objetivos teve uma taxa de realização superior a 100%.

Taxa de realização dos objetivos do QUAR 2016

Ojetivos Operacionais QUAR	Taxa de Realização
O1.(OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.	113%
O3. (OQ2.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	100%
O6. (OQ3.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	127%
O13. (OQ4.) Promover a realização de negócios e a procura de produtos nacionais, através da dinamização de redes de fornecedores.	100%
O14. (OQ5.) Promover e monitorizar dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e transferência de tecnologia, conduzidas no contexto do ecossistema de inovação e empreendedorismo.	100%
O15. (OQ6.) Estimular a cooperação internacional, a inovação empresarial e a gestão da inovação, através da disponibilização de serviços e ferramentas específicos a empresas e entidades da envolvente.	122%
O16. (OQ7.) Exercer as competências legalmente previstas no âmbito do novo Sistema da Indústria Responsável (coordenação, monitorização e aplicação do SIR).	100%
O18. (OQ8.) Reforçar a proximidade regional dos serviços de assistência empresarial.	100%
EFICÁCIA	108% 
O7. (OQ9.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.	112%
O9. (OQ10.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	100%
O10. (OQ11.) Promover o controlo dos projetos apoiados no âmbito da medida Comércio Investe.	100%
O25. (OQ12.) Garantir uma adequada gestão dos recursos financeiros do IAPMEI.	145%
EFICIÊNCIA	114% 
O17. (OQ13.) Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas.	122%
O21. (OQ14.) Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME.	125%
O22. (OQ15.) Promover a capacitação das empresas em matéria de acesso e utilização do Portugal 2020.	125%
O23. (OQ16.) Facilitar a compreensão, interpretação e harmonização técnica e tecnológica do novo quadro regulamentar para o setor da indústria (novo SIR).	122%
O27. (OQ17.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.	107%
QUALIDADE	120% 
	112%

Considerando a totalidade das atividades planeadas traduzidas em objetivos previstos no Plano de Atividades de 2016, chega-se a uma taxa de realização de 111%.

Taxa de realização dos objetivos do Plano de Atividades 2016

Relatório de Atividades 2016			
Objetivos Operacionais PA			Taxa de Realização
Objetivos estratégicos	OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado, inovador e de elevado valor acrescentado.	(Peso)	
	O1. (OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.	100%	113%
	O2. Estimular estratégias de crescimento sustentável nas empresas, através da realização de diagnósticos de competências para deteção e sinalização de oportunidades de melhoria.	9,1%	91%
	O3. (OQ2.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	9,1%	100%
	O4. Promover e dinamizar processos de dimensão e de transmissão empresarial.	9,1%	94%
	O5. Promover a recuperação de empresas em dificuldade pela via extrajudicial (SIREVE).	9,1%	120%
	O6. (OQ3.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado	9,1%	127%
	O7. (OQ9.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.	9,1%	112%
	O8. Melhorar os mecanismos de gestão dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	9,1%	120%
	O9. (OQ10.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	9,1%	100%
	O10. (OQ11.) Promover o controlo dos projetos apoiados no âmbito da medida Comércio Investe.	9,1%	100%
	O11. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	9,1%	104%
	O12. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	9,1%	98%
	O13. (OQ4.) Promover a realização de negócios e a procura de produtos nacionais, através da dinamização de redes de fornecedores.	20%	100%
	O14. (OQ5.) Promover e monitorizar dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e transferência de tecnologia, conduzidas no contexto do ecossistema de inovação e empreendedorismo.	20%	100%
	O15. (OQ6.) Estimular a cooperação internacional, a inovação empresarial e a gestão da inovação, através da disponibilização de serviços e ferramentas específicos a empresas e entidades da envolvente.	20%	122%
	O16. (OQ7.) Exercer as competências legalmente previstas no âmbito do novo Sistema da Indústria Responsável (coordenação, monitorização e aplicação do SIR).	20%	78%
	O17. (OQ13.) Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas.	20%	107%
	O18. (OQ8.) Reforçar a proximidade regional dos serviços de assistência empresarial.	16,66%	110%
	O19. Divulgar a carteira de produtos e serviços estruturados do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.	16,66%	120%
	O20. Dinamizar os canais de comunicação interna e externa.	16,66%	106%
	O21. (OQ14.) Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME.	16,66%	125%
	O22. (OQ15.) Promover a capacitação das empresas em matéria de acesso e utilização do Portugal 2020.	16,66%	125%
	O23. (OQ16.) Facilitar a compreensão, interpretação e harmonização técnica e tecnológica do novo quadro regulamentar para o setor da indústria (novo Sistema de Indústria Responsável).	16,66%	122%
	O24. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	20%	111%
	O25. (OQ12.) Garantir uma adequada gestão dos recursos financeiros do IAPMEI.	20%	145%
	O26. Melhorar o alinhamento estratégico e o desempenho do serviço.	20%	102%
	O27. (OQ17.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.	20%	107%
	O28. Conceber e implementar um Sistema de Gestão da Qualidade segundo a norma portuguesa ISO 9001 no IAPMEI.	20%	109%
			111%

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 2016, o IAPMEI atingiu todos os objetivos propostos no seu QUAR, superando dez 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

Jorge Marques dos Santos

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, tem que continuar a ser objetivo central em 2017.

Importa manter o rumo de promoção da melhoria contínua da qualidade da resposta às empresas. Para isso sendo essencial continuar a reforçar o trabalho de disponibilização de instrumentos de apoio adequados às suas necessidades, e às necessidades da economia no seu todo, mas também aprofundar o trabalho de as dotar de condições e de informação relevante que lhes facilite o acesso efetivo, pleno e simplificado aos instrumentos de apoio que estão ao seu dispor, de modo a maximizar a utilidade individual e coletiva dos mesmos.

Manutenção de níveis elevados de desempenho interno, procura sistemática de simplificação, e comunicação assertiva são, assim, ideias-chave que estarão na génese da atuação do IAPMEI em 2017.

Anexos – QUAR, Balanço Social e Relatório de Atividades de Formação

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2016

Aprovado em 2 de setembro de 2016 pelo Senhor Secretário de Estado da Indústria

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. Estimular o empreendedorismo qualificado, inovador e de elevado valor acrescentado.

OE2. Promover estratégias de crescimento, transmissão e revitalização empresariais.

OE3. Apoiar o desenvolvimento de capacidades empresariais para a inovação, internacionalização e competitividade.

OE4. Reforçar a afirmação do IAPMEI como o parceiro estratégico das empresas e das entidades da envolvente empresarial, intensificando a atuação em proximidade e como agente facilitador.

OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.

Objetivos Operacionais

Eficácia									Ponderação	50,00%
O1. Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais (OE 1.)									Peso	10,0%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 1 - Pareceres emitidos sobre ideias e projetos de negócio, na sequência da participação em júris de concursos de ideias e no âmbito de protocolos e projetos FINICIA.			310	31	388	100%	349	113%	Superou	
O2. Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência (OE2.)									Peso	15,0%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 2 - Empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.		6823	7000	700	8750	100%	7120	100%	Atingiu	
O3. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado (OE2.)									Peso	15,0%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 3 - Grau de execução financeira dos sistemas de incentivos.			100%	10%	125%	100%	127%	127%	Superou	
O4. Promover a realização de negócios e a procura de produtos nacionais, através da dinamização de redes de fornecedores (OE3.)									Peso	10,0%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 4 - Ações realizadas em empresas importadoras com média de 10 empresas fornecedoras nacionais.			11	1	14	100%	12	100%	Atingiu	
O5. Promover e monitorizar dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e transferência de tecnologia, conduzidas no contexto do ecossistema de inovação e empreendedorismo (OE3.)									Peso	15,0%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 5 - Execução do plano de implementação do sistema de monitorização e acompanhamento de dinâmicas de eficiência coletiva e de gestão de redes (clusters).			80%	10%	100%	100%	83%	100%	Atingiu	
O6. Estimular a cooperação internacional, a inovação empresarial e a gestão da inovação, através da disponibilização de serviços e ferramentas específicos a empresas e entidades da envolvente (OE3.)									Peso	10,0%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 6 - Empresas e entidades do SI&I utilizadoras dos serviços específicos de apoio do Projeto EEN – Portugal.			250	25	313	100%	304	122%	Superou	
O7. Exercer as competências legalmente previstas no âmbito do novo Sistema da Indústria Responsável (coordenação, monitorização e aplicação do SIR) (OE3.)									Peso	15,0%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 7 - Vistorias de conformidade no âmbito do SIR.			900	90	1125	100%	827	100%	Atingiu	
O8. Reforçar a proximidade regional dos serviços de assistência empresarial (OE4.)									Peso	10,0%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 8 - Visitas de assistência empresarial.			700	70	875	100%	650	100%	Atingiu	

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2016

Eficiência									Ponderação	25,00%
O9. Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado (OE2.)									Peso	30,00%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 9 - Cumprimento dos prazos de análise.			85%	5%	100%	50%	99%	124%	Superou	
Ind. 10 - Cumprimento dos prazos de pagamento.			85%	5%	100%	50%	87%	100%	Atingiu	
O10. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso (OE2.)									Peso	20,00%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 11 - Créditos em contencioso recuperados no ano (M€).			14	1	17,5	100%	14	100%	Atingiu	
O11. Promover o controlo dos projetos apoiados no âmbito da medida Comércio Investe (OE2.)									Peso	30,00%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 12 - Proporção da despesa controlada nos relatórios de auditoria do Comércio Investe.		8%	8%	1%	10%	100%	8%	100%	Atingiu	
O12. Garantir uma adequada gestão dos recursos financeiros do IAPMEI (OE5.)									Peso	20,00%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 13 - Execução do contributo do IAPMEI para o défice público.		95,8%	97,5%	2,5%	122%	100%	141%	145%	Superou	

Qualidade									Ponderação	25,00%
O13. Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas (OE3.)									Peso	12,5%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 14 - Empresas participantes no Programa de formação-ação (POCI).		200	288	29	360	100%	351	122%	Superou	
O14. Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME (OE4.)									Peso	25%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 15 - Execução do plano de ações formativas e informativas às e aos utilizadores internos e externos da Certificação PME.			85%	10%	100%	100%	100%	125%	Superou	
O15. Promover a capacitação das empresas em matéria de acesso e utilização do Portugal 2020 (OE4.)									Peso	25%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 16 - Execução do plano de sensibilização e de capacitação das empresas no âmbito do Portugal 2020.			85%	10%	100%	100%	100%	125%	Superou	
O16. Facilitar a compreensão, interpretação e harmonização técnica e tecnológica do novo quadro regulamentar para o setor da indústria (novo Sistema de Indústria Responsável) (OE4.)									Peso	25%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 17 - Sessões de trabalho para capacitação de empresas e de agentes no âmbito do SIR.			18	2	23	100%	22	122%	Superou	
O17. Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI (OE5.)									Peso	12,5%
INDICADORES	2014	2015	META 2016	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind. 18 - Proporção de trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI abrangidos por ações de formação.	87%	84%	75%	5%	94%	100%	80%	107%	Superou	

Objetivos Relevantes: O2; O3; O5; O7; O9; O11; O14; O15; O16										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2016

JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO
Ind. 1 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 2 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 3 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 4 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 5 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 6 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 7 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 8 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 9 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (todas as análises no prazo).
Ind. 10 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (todos os pagamentos no prazo).
Ind. 11 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 12 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 13 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 14 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 15 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind. 16 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind. 17 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind. 18 - Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2016

Recursos Humanos					
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	EFFECTIVOS PLANEADOS	PONTOS PLANEADOS	PONTOS EXECUTADOS	DESVIO
Dirigentes - Direção Superior	20	3	60	62	2
Dirigentes - Direção intermédia e chefes de equipa	16	35	560	594	34
Técnico/a Superior (inclui especialistas de informática)	12	284	3408	2643	-765
Coordenador/a Técnico/a (inclui chefes de secção)	9	0	0	0	0
Assistente Técnico/a (inclui técnicos de informática)	8	77	616	564	-52
Assistente operacional	5	12	60	59	-1
Total		411	4704	3922	-782

Recursos Financeiros					
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS	DESVIO	
Funcionamento	442.637.464	696.153.916	638.609.064	-57.544.852	
Despesas próprias	28.250.878	20.342.967	19.762.563	-580.404	
Despesas com pessoal	15.238.316	13.593.100	13.386.378	-206.722	
Aquisições de bens e serviços	4.986.827	3.519.599	3.258.448	-261.151	
Transferências correntes	4.767.420	458.556	352.312	-106.244	
Outras despesas correntes	3.258.315	2.767.982	2.761.695	-6.287	
Investimentos	0	3.730	3.730	0	
Medidas de apoio a empresas	414.381.086	661.353.153	604.547.265	-56.805.888	
Medidas de apoio à envolvente	5.500	14.457.796	14.299.236	-158.560	
Investimento	25.799.468	23.318.513	19.996.076	-3.322.437	
Despesas próprias	2.083.050	1.822.669	761.801	-1.060.868	
Aquisições de Bens e Serviços	133.050	116.419	94.954	-21.465	
Transferências correntes	1.950.000	1.706.250	666.847	-1.039.403	
Medidas de apoio a empresas	17.357.185	15.187.537	15.185.426	-2.111	
Medidas de apoio à envolvente	6.359.233	6.308.307	4.048.849	-2.259.458	
Total (Funcionamento e Investimento)	468.436.932	719.472.429	658.605.140	-60.867.289	

Parâmetros			AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia	Eficiência	Qualidade	
54%	28%	30%	112%

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2016

Indicadores	Fontes de Verificação
Ind. 1 - Pareceres emitidos sobre ideias e projetos de negócio, na sequência da participação em júris de concursos de ideias e no âmbito de protocolos e projetos FINICIA.	Relatórios com pareceres, atas e informações.
Ind. 2 - Empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	Base de dados da PME Líder; Lista de empresas; Plataforma Geslider.
Ind. 3 - Grau de execução financeira dos sistemas de incentivos.	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
Ind. 4 - Ações realizadas em empresas importadoras com média de 10 empresas fornecedoras nacionais.	Atas e folhas de presenças das sessões (base de dados do DPAAE)
Ind. 5 - Execução do plano de implementação do sistema de monitorização e acompanhamento de dinâmicas de eficiência coletiva e de gestão de redes (clusters).	Relatórios e mapas de ponto de situação; notas, relatórios e outros registos associados à concretização das ações.
Ind. 6 - Empresas e entidades do SI&I utilizadoras dos serviços específicos de apoio do Projeto EEN – Portugal.	Customer Relationship Management (CRM) do Knowledge Management System (KMS) da EEN-PORTUGAL; PES - Performance Enhancing System; reportes; e-mails.
Ind. 7 - Vistorias de conformidade no âmbito do SIR.	Smartdocs.
Ind. 8 - Visitas de assistência empresarial.	Relatórios de visita; Smartdocs.
Ind. 9 - Cumprimento dos prazos de análise.	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
Ind. 10 - Cumprimento dos prazos de pagamento.	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
Ind. 11 - Créditos em contencioso recuperados no ano (M€).	Decisões judiciais, deliberações do CD, acordos de reembolso e garantias bancárias.
Ind. 12 - Proporção da despesa controlada nos relatórios de auditoria do Comércio Investe.	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI). Aplicação Informática do DpFC/Base dados excel Quadro de Indicadores do DpFC - "Lista de Projetos".
Ind. 13 - Execução do contributo do IAPMEI para o défice público.	Sistema de Contabilidade do IAPMEI.
Ind. 14 - Empresas participantes no Programa de formação-ação (POCI).	Lista de empresas participantes no programa de formação-ação; Registos Compete.
Ind. 15 - Execução do plano de ações formativas e informativas às e aos utilizadores internos e externos da Certificação PME.	Plano de ações; Manuais ou outros documentos de apoio às ações; Suportes de divulgação das ações (ações externas); Listas de presenças (ações internas).
Ind. 16 - Execução do plano de sensibilização e de capacitação das empresas no âmbito do Portugal 2020.	Plano de ações; Manuais ou outros documentos de apoio às ações; Suportes de divulgação das ações.
Ind. 17 - Sessões de trabalho para capacitação de empresas e de agentes no âmbito do SIR.	Aplicação Ações Externas; Registos Execução (Pasta Rede DPR).
Ind. 18 - Proporção de trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI abrangidos por ações de formação.	Lista de presenças nas ações; Certificados de formação.

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2016

JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS
Ind. 1 - A multiplicação de iniciativas de fomento do empreendedorismo no país em 2016, resultantes de uma nova orientação política específica neste domínio, e a necessária adesão do IAPMEI a grande parte das mesmas, resultou numa larga superação da meta anual inicialmente prevista logo no primeiro semestre do ano. Por esse facto, a mesma foi alvo de ajustamento, na sequência da monitorização semestral da atividade, tendo sido aumentada de 80 para 310 (com intervalo de cumprimento até 341). Ainda assim, a intervenção do IAPMEI ao nível da emissão de pareceres sobre ideias e projetos de negócios (349) acabou por ser um pouco superior.
Ind. 2 - N.a.
Ind. 3 - O resultado atingido deveu-se, em grande parte, à implementação, por parte do Governo, no segundo semestre, de medidas de aceleração de execução, com o lançamento de um novo concurso para projetos de investimento rápido, e a atribuição de majorações de incentivo para os beneficiários que antecipassem investimento de 2017 para 2016. Estas medidas tiveram resposta positiva também por parte das empresas, o que, conjuntamente com a resposta dada por parte do IAPMEI, conduziu ao nível de execução indicado, de 127%.
Ind. 4 - N.a.
Ind. 5 - N.a.
Ind. 6 - O histórico destes serviços apontava para uma procura um pouco mais reduzida do que aquela que efetivamente veio a ocorrer. No entanto, com o aumento dos benefícios percebidos dos mesmos, acabou por haver maior recurso por parte das empresas aos serviços, em particular no que respeita à participação em brokerage events e em missões empresariais, e à utilização do serviço de oportunidades de negócios (inserção de perfis de empresas portuguesas no portal).
Ind. 7 - N.a.
Ind. 8 - N.a.
Ind. 9 - De forma a dar resposta a uma procura recorde de candidaturas nos vários concursos abertos, o IAPMEI tomou um conjunto de opções de gestão que se vieram revelar corretas, como o adequado estabelecimento de prioridades de análises; a constituição de task-force para análise de candidaturas de menor complexidade, nomeadamente, dos projetos Vales; a afetação de técnicos de departamentos de acompanhamento e verificação a departamentos de análise; a subcontratação externa de análises, com intervenção dos técnicos de análise apenas na sua validação; e o apoio por parte de estagiários, ao abrigo de parceria estabelecida com o IEFP.
Ind. 10 - N.a.
Ind. 11 - N.a.
Ind. 12 - N.a.
Ind. 13 - O saldo global implícito no orçamento aprovado para 2016 ascendia a 207,3 milhões de euros, e o efetivo no final do ano rondou os 292,4 milhões de euros. Salienta-se que o saldo inicial estava desde logo influenciado com a inscrição das verbas afetas ao projeto KC390 (16,7 milhões de euros) a título de transferências de capital, efetuada pelo Ministério das Finanças, quando estamos perante ativos financeiros (prestações suplementares) – este efeito faz aumentar o saldo previsto para 224 milhões de euros, pelo que o comparativo baixa de 85 para 67 milhões. O principal efeito que contribui para esta divergência entre previsto e efetivo decorre do pagamento de incentivo reembolsável (IR) suportado por fundos comunitários, em particular o PT 2020, sendo que no orçamento aprovado para 2016 estava inicialmente previsto o pagamento de IR PT2020 na ordem dos 192,6 milhões, quando a execução efetiva ascendeu a 292,8 milhões de euros.
Ind. 14 - O programa teve uma adesão muito superior ao que os dados históricos de programas análogos permitiam antever, sendo de salientar que, com a abertura de candidaturas às associações empresariais, foram aprovados 23 projetos, envolvendo 45 ações de formação, números atípicos, em sentido positivo.
Ind. 15 - O plano de capacitação dos utilizadores da Certificação PME estabelecido para 2016 foi executado na íntegra. Pela primeira vez no âmbito deste serviço foram realizadas sessões de sensibilização dirigidas a empresas, tendo as mesmas sido efetuadas em dois ciclos, um em cada semestre, em Lisboa, em Coimbra e no Porto. De salientar o elevado número de participantes em qualquer das sessões, bem como os elevados níveis satisfação expressamente manifestados pelos mesmos, quer pela pertinência da iniciativa, quer pela qualidade da formação em si.
Ind. 16 - O plano de capacitação das empresas no âmbito do Portugal 2020 foi executado na íntegra, tendo sido realizadas sessões de sensibilização em dois ciclos, um em cada semestre, em Lisboa, em Coimbra e no Porto. De salientar o elevado número de participantes em qualquer das sessões, bem como os elevados níveis satisfação expressamente manifestados pelos mesmos.
Ind. 17 - Dado o forte interesse demonstrado pela indústria na capacitação dos seus quadros técnicos no âmbito do SIR, o IAPMEI conduziu um número de ações superior ao planeado, de modo a dar resposta a essa procura e a satisfazer as necessidades reveladas.
Ind. 18 - A transversalidade de várias ações de formação ministradas levou a um grande acolhimento e consequente manifestação de interesse por parte dos trabalhadores, às quais se conseguiu dar resposta favorável.

BALANÇO SOCIAL

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

2016

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 70080000

Ministério: da Economia

Serviço / Entidade: IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.

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

Em 1 de Janeiro de 2016 341

Em 31 de Dezembro de 2016 342

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2016 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2016 na folha "Criterio"

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

Nome Margarida Coelho

Tel: 21 383 60 11

E-mail: margarida.coelho@iapmei.pt

Data 31-03-2017

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2016 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2016.

Por exemplo: caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2016:

Deverá registrar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2016 na folha de identificação.

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

Critério adotado (descrição da entidade):

[illegible]

BALANÇO SOCIAL 2016

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

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

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

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

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

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

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

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

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	15	0	0	0	0	0	0	12	15	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	69	102	0	0	12	40	0	0	0	0	0	0	0	0	81	142	223
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	4	58	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5	63	68
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	8	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	4	12
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	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 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	83	164	0	0	13	45	19	18	0	0	0	0	0	0	115	227	342

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

NOTAS:

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

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

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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 Quadro1

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
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	1	0	1
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	1	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	4	2	5	3	2	4	1	0	0	0	0	12	15	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	
Técnico Superior	0	0	0	0	0	1	3	5	1	10	7	19	13	33	18	33	10	24	18	17	11	0	0	0	81	142	223
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	4	2	12	0	14	1	14	1	11	0	4	0	0	5	63	68
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	2	2	0	2	1	0	0	0	0	8	4	12
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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 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	1	3	7	1	12	12	27	22	49	22	54	17	41	27	32	11	4	0	0	115	227	342

[illegible]

NOTAS:

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

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

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

SE Células a vermelho -
estão iguais aos do Q

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	
	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
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
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
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0	1	0	0	5	2
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	1	0	0	1	4	3	3	4	6	1	1	2	0	1	0	12	15
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0
Técnico Superior	0	0	10	27	2	12	9	20	15	24	24	39	6	10	9	6	6	4	81	142
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	1	5	0	0	1	6	2	11	1	25	0	4	0	6	0	6	5	63
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	3	2	1	0	2	0	0	0	8	4
Aprendizes e praticantes																			0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Magistrado																			0	0
Diplomata																			0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0
Médico																			0	0
Enfermeiro																			0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0
Chefia Tributária																			0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0
Conservador e Notário																			0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0
Oficial de Justiça																			0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0
Polícia Judiciária																			0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0
Guarda Prisional																			0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0
Bombeiro																			0	0
Polícia Municipal																			0	0
Total	1	1	11	33	3	12	13	32	24	38	35	73	8	15	13	13	7	10	115	227

NOTAS:

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

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

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

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

c) 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);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

[illegible]

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 Quadro1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	1	0	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	9	15	1	0	0	0	12	15	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	5	5	2	7	64	123	6	7	0	0	81	142	223
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	2	13	0	0	3	37	0	3	0	8	0	0	0	0	5	63	68
Assistente operacional, operário, 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
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	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 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	1	0	2	2	3	4	8	13	0	0	8	42	5	10	78	149	9	7	1	0	115	227	342

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

NOTAS:

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

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

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

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

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

NOTAS:
CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
 Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, **não naturalizados**, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Infm Informações Estratégicas de Defesa);
 d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

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	1	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	7	5	8	13
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	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	0	1	0	1	0	1	0	0	5	7	5	10	15

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

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

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

Quadro 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	32	0	0	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	3	0	0	3
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	35	0	0	35

Notas:

- Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:
- não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
 - impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
 - recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
 - procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
 - procedimento concursal em desenvolvimento.

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras 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	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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 de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

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

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

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

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

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado 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

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	15	12	15	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	0	0	79	118	0	0	0	22	0	0	0	1	2	1	81	142	223
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	4	55	0	0	1	6	0	0	0	1	0	1	5	63	68
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	8	2	0	0	0	0	0	0	0	2	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 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	93	175	0	0	1	28	0	0	0	4	21	20	115	227	342

NOTAS:

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 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 SJS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Considerar a meia jornada (Lei 84/2015, de 7/08)

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

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro																				SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1		
Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL		Total	
									Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)									
	células abertas para indicar nº horas/semana								células abertas para indicar nº horas/semana										M	F		
	35 horas		40 horas		42 horas		células abertas para indicar nº horas/semana		17,5 horas													
	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)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)	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)	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	7	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	12	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	15	27	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0	
Técnico Superior	81	141	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	81	142	223	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	62	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	63	68	
Assistente operacional, operário, auxiliar	8	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	8	4	12	
Aprendizes e praticantes																			0	0	0	
Informático	2	0	0	0	0	0	0	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 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	115	223	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	115	227	342	

NOTAS:

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

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o **número de trabalhadores** que o praticam;

PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;

(*) - Trabalho a tempo parcial, meia 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 abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.

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);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00		0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
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
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
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
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	208:00	236:00	78:00	198:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	286:00	434:00	720:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	42:00	0:00	84:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	126:00	126:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	1221:00		75:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1296:00	0:00	1296:00
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático	0:00		0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
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 Inspecção											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	1429:00	278:00	153:00	282:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1582:00	560:00	2142:00

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 nocturno 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 noturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

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

Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00
Guarda Prisional					0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00
Polícia Municipal					0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

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

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

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

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 Informação

0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00

zembro);

es de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,0	0,0	19,0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	5,0	3,0	21,0	4,0	25,0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior	30,0	12,0	22,0	127,0	16,0	31,0	511,0	1.421,0	0,0	19,0	4,0	50,0	0,0	21,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	4,0	78,0	126,0	669,0	1.811,0	2.480,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,0	5,0	109,0	0,0	0,0	0,0	38,0	0,0	28,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	10,0	59,0	15,0	253,0	268,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	6,0	168,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	17,0	168,0	185,0	
Aprendizes e praticantes																										0,0	0,0	0,0	
Informático	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	3,0	16,0	1,0	17,0	
Magistrado																										0,0	0,0	0,0	
Diplomata																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Inspecção																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Investigação Científica																										0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Universitário																										0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Superior Politécnico																										0,0	0,0	0,0	
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										0,0	0,0	0,0	
Médico																										0,0	0,0	0,0	
Enfermeiro																										0,0	0,0	0,0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																										0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior de Saúde																										0,0	0,0	0,0	
Chefia Tributária																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Administração Tributária																										0,0	0,0	0,0	
Pessoal Aduaneiro																										0,0	0,0	0,0	
Conservador e Notário																										0,0	0,0	0,0	
Oficial dos Registos e do Notariado																										0,0	0,0	0,0	
Oficial de Justiça																										0,0	0,0	0,0	
Forças Armadas - Oficial b)																										0,0	0,0	0,0	
Forças Armadas - Sargento b)																										0,0	0,0	0,0	
Forças Armadas - Praça b)																										0,0	0,0	0,0	
Polícia Judiciária																										0,0	0,0	0,0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																										0,0	0,0	0,0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																										0,0	0,0	0,0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																										0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																										0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																										0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																										0,0	0,0	0,0	

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)	
29-01-2016	Adm.Pública-Geral	
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)
35 horas		
40 horas	1	8:00
42 horas		
Trabalho a tempo parcial (**)		
Outros		
Total	1	8:00

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)	
dd-mm-aaaa		
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)	
dd-mm-aaaa		
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)	
dd-mm-aaaa		
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)	
dd-mm-aaaa		
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	26	32
1001-1250 €	14	52	66
1251-1500 €	8	31	39
1501-1750 €	8	27	35
1751-2000€	11	21	32
2001-2250 €	11	20	31
2251-2500 €	10	10	20
2501-2750 €	7	3	10
2751-3000 €	1	5	6
3001-3250 €	8	6	14
3251-3500 €	14	12	26
3501-3750 €	1	2	3
3751-4000 €	4	1	5
4001-4250 €	3	2	5
4251-4500 €	0	0	0
4501-4750 €	2	1	3
4751-5000 €	0	1	1
5001-5250 €	3	3	6
5251-5500 €	1	1	2
5501-5750 €	2	1	3
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	1	0	1
Total	115	227	342

NOTAS:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença;
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais :
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- 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 (€)	789,54 €	261,00 €
Máxima (€)	6.469,58 €	5.542,17 €

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/ referencia

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	8.942.682,48 €
Suplementos remuneratórios	513.298,97 €
Prémios de desempenho	90.437,79 €
Prestações sociais	1.051.939,32 €
Benefícios sociais	302.365,56 €
Outros encargos com pessoal (**)	2.360.279,81 €
Total	13.261.003,93 €

Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

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

(**) registar:

- as indemnizações por férias não gozadas;
- as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos;
- os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social;
- os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	24.727,46 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	
Isenção de horário de trabalho	
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	34.730,04 €
Representação	319.784,82 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	133.107,46 €
Total	513.298,97 €

Nota:

(*) - caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e nocturno);

(**) - incluir também tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando;

(***) - incluir também os prémios de desempenho e o subsidio de residência.

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	4.941,41 €
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	26.837,22 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	583.866,15 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	436.294,54 €
Total	1.051.939,32 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	24.875,52 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	18.663,40 €
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	258.826,64 €
Total	302.365,56 €

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			1			3	2		1		
	F	1				1		1		1			
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1			1			1		
	F	1				1		1		1			
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	6			6			18			18		
	F	168				168		1		1			
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	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

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

Nota:

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

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

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	234	14.729,44 €
Exames de admissão	11	14.016,64 €
Exames periódicos	223	712,80 €
Exames ocasionais e complementares	0	0,00 €
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	2
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	59

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)	30.504,14 €
Equipamento de protecção (b)	3.799,72 €
Formação em prevenção de riscos (c)	3.981,51 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	9.255,40 €

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 ex

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	197	0	1	0	198
Externas	470	3	10	5	488
Total	667	3	11	5	686

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	1	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	2	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1	8	9	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)	23	73	96	24
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	136	336	472	182
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	36	59	95	57
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	4	4	3
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	2	5	7	2
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	

Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	198	488	686	275
Totais devem ser iguais aos do Q. 27				

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ dEspendidas	Horas	Horas dEspendidas em acções internas	Horas dEspendidas 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	14:00	14:00
Dirigente superior de 2º grau a)		0:00	150:00	150:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)		3:00	63:00	66:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)		133:30	1698:00	1831:30
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		1103:00	3088:00	4191:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		366:30	546:00	912:30
Assistente operacional, operário, auxiliar		0:00	60:00	60:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático		16:30	48:00	64:30
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 Inspecção			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 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	0,00 €
Despesa com acções externas	41.785,50 €
Total	41.785,50 €

Notas:

i) 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	11
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	7
Total de votantes para comissões de trabalhadores	337

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

RELATÓRIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE 2016

Ano a que se refere o questionário 2016

IMPORTANTE:
Leia a folha de instruções antes de começar o preenchimento.

Identificação da Entidade

Insira apenas o Código SIOE (*) e verifique a Identificação da Entidade

Orgão de Soberania/Ministério/Adm. Local/Adm. Reg. Autónoma Ministério da Economia
Entidade Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.
Número de Identificação de Pessoa Colectiva - NIPC 501373357
(*) Código SIOE 070080000
Consultar o código SIOE em: <http://www.sioe.dgaep.gov.pt>

Identificação do responsável pelo preenchimento

Nome Dina de Oliveira
Cargo Assistente Técnica
Telefone 213836113
E-mail dina.oliveira@iapmei.pt

1- Número de trabalhadores da entidade por cargo/carreira/grupo e género

Quadro 1		Género		Total
		F	M	
Cargo/ Carreira/ Grupo	Dirigente superior	1	2	3
	Dirigente intermédio	17	17	34
	Técnico superior	146	84	230
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo	66	5	71
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.	4	7	11
	Informático	1	2	3
	Magistrado			
	Diplomata			
	Pessoal de Investigação Científica			
	Docente Ensino Universitário			
	Docente Ensino Superior Politécnico			
	Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec.			
	Pessoal de Inspeção			
	Médico			
	Enfermeiro			
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			
	Técnico Superior de Saúde			
	Chefia Tributária			
	Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira			
	Conservador e Notário			
	Oficial dos Registos e do Notariado			
	Oficial de Justiça			
	Forças Armadas			
	Polícia Judiciária			
	Polícia de Segurança Pública			
	Guarda Nacional Republicana			
	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras			
	Guarda Prisional			
	Outro Pessoal de Segurança			
	Bombeiro			
	Polícia Municipal			
	Outro Pessoal			
TOTAL		235	117	352

Na orgânica da entidade existe uma unidade para a área da formação? Não ☐

A unidade ministra formação para o exterior? Não ☐

Foi elaborado plano de formação para o ano a que corresponde este relatório? Sim ☒

Houve formação durante o ano em análise? Sim ☒

Neste caso deverá preencher os Quadros desde P2 a P6.

Observações:

2- Número de trabalhadores da entidade que participaram em ações de formação profissional, por cargo/carreira/grupo e género

Inclui os trabalhadores que fizeram autoformação

		Género		Total
		F	M	
Quadro 2 Cargo/ Carreira/ Grupo	Dirigente superior	1	2	3
	Dirigente intermédio	13	15	28
	Técnico superior	120	63	183
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo	54	3	57
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.		3	3
	Informático	1	1	2
	Magistrado			
	Diplomata			
	Pessoal de Investigação Científica			
	Docente Ensino Universitário			
	Docente Ensino Superior Politécnico			
	Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec.			
	Pessoal de Inspeção			
	Médico			
	Enfermeiro			
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			
	Técnico Superior de Saúde			
	Chefia Tributária			
	Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira			
	Conservador e Notário			
	Oficial dos Registos e do Notariado			
	Oficial de Justiça			
	Forças Armadas			
	Polícia Judiciária			
	Polícia de Segurança Pública			
	Guarda Nacional Republicana			
	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras			
	Guarda Prisional			
	Outro Pessoal de Segurança			
	Bombeiro			
	Polícia Municipal			
	Outro Pessoal			
TOTAL		189	87	276

Notas:

- Os valores totais dos campos 4.1 e 4.2, têm de ser idênticos.
- O valor a inserir no campo 4.3, corresponde ao total das despesas efetuadas com todos os trabalhadores da entidade.
- O valor a inserir no campo 4.4, corresponde ao total das rubricas do orçamento executado da entidade.

4 - Encargos com a formação, pessoal e orçamento da entidade

4.1 Despesas Anuais com formação

Custos Diretos	41785,5	€
Custos Indiretos (se possível)		€
Total	41.785,50	€

4.2 Fontes de Financiamento da formação

Orçamento de Estado	€	
Receitas Próprias	41785,5	€
Financiamento Comunitário		€
Outro financiamento		€ Qual?
Total	41.785,50	€

4.3 Encargos totais da entidade com pessoal €

4.4 Orçamento executado da entidade €

NOTA:
 Os indicadores em 5.1 só podem ser preenchidos se tiver elaborado Plano de Formação.

5.1 - Indicadores de execução do Plano de Formação

Nº de ações planeadas e realizadas	66	550,0%
Nº total de ações planeadas	12	
Nº de formandos (participações)	688	68,8%
Nº de formandos previstos (participações)	1.000	
Custos efectivos da formação	€	
Custos estimados da formação	€	

5.2 - Número de ações realizadas mas não planeadas

58

6 - Número de trabalhadores da entidade que participaram em ações de formação profissional, por cargo/carreira/grupo e género ao abrigo do regime de autoformação

Considere apenas os trabalhadores que fizeram autoformação.

Quadro 4		Género		Total
		F	M	
Cargo/ Carreira/ Grupo	Dirigente superior			
	Dirigente intermédio			
	Técnico superior			
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo			
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.			
	Informático			
	Magistrado			
	Diplomata			
	Pessoal de Investigação Científica			
	Docente Ensino Universitário			
	Docente Ensino Superior Politécnico			
	Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec.			
	Pessoal de Inspeção			
	Médico			
	Enfermeiro			
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			
	Técnico Superior de Saúde			
	Chefia Tributária			
	Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira			
	Conservador e Notário			
	Oficial dos Registos e do Notariado			
	Oficial de Justiça			
	Forças Armadas			
	Polícia Judiciária			
	Polícia de Segurança Pública			
	Guarda Nacional Republicana			
	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras			
	Guarda Prisional			
	Outro Pessoal de Segurança			
	Bombeiro			
	Polícia Municipal			
	Outro Pessoal			
TOTAL				

P3-AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESENVOLVIDAS

ANEXO AO RELATÓRIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE 2016

Ano a que se refere o questionário

Identificação da Entidade

Orgão de Soberania/Ministério/Adm. Local/Adm. Reg. Autónoma	Ministério da Economia
Entidade	IAPMEI, Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.
Número de Identificação de Pessoa Coletiva - NIPC	501373357
(*) Código SIOE	070080000
Consultar o código SIOE em: http://www.sioe.dgaep.gov.pt	

Identificação do responsável pelo preenchimento

Nome	Dina de Oliveira
Cargo	Assistente Técnica
Telefone	213836113
E-mail	dina.oliveira@iapmei.pt

Observações:

--

P3 - Ações de formação profissional planeadas

NOTAS:

- Não copie tabelas do Excel ou Word diretamente para o questionário.
- Selecione a Área de Formação de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (Áreas de Estudo referidas na Portaria nº 256/05, de 16 de Março).
- No campo Duração, preencher, em cada célula, apenas a duração de 1 ação de formação, independentemente do nº de formandos.
- Os campos das colunas laranja são de preenchimento obrigatório.

já realizada																
	Nº Ação	Nº Edição	Designação da Ação	Áreas de Formação (Registo por ação) (*)	Data Início Prevista	Data Fim Prevista	Duração Prevista (Horas)	Destinatários	Nº de Formandos Previstos	Volume de Formação Previsto	Modalidade de Formação (*)	Tipo de Ação de Formação (*)	Custos Diretos Estimados (€)	Tipo de Horário (*)	Regime de Formação (*)	Entidade Formadora (*)
1	34	1	Liderança	31 Ciencias Sociais			12,00		14	168,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	Empresa de Formação
2	20	1	Ferramentas da PNL Aplicadas à Melhoria da Eficácia	22 Humanidades			14,00		39	546,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	Empresa de Formação
3	51	1	Prezi	48 Informática			14,00		11	154,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	Empresa de Formação
4	58	1	SNC2016	34 Ciências Empresariais			4,00		36	144,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	Empresa Fomecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
5	24	1	Gestão da Qualidade	34 Ciências Empresariais			7,00		21	147,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	Empresa de Formação
6	40	1	Novo SIR	34 Ciências Empresariais			6,00		36	216,00	Formação contínua	Formação Interna		Laboral	Presencial	Própria Entidade
7	17	1	Excel Avançado	48 Informática			12,00		30	360,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	Empresa de Formação
8	18	1	Excel Intremédio	48 Informática			12,00		16	192,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	Empresa de Formação
9	67	1	Word	48 Informática			12,00		20	240,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	Empresa de Formação
10	68	1	Direito Societário	38 Direito			7,00		20	140,00	Formação contínua	Formação Interna		Laboral	Presencial	Própria Entidade
11	69	1	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	38 Direito			7,00		20	140,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	INA
12	70	1	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas para TI	38 Direito			14,00		15	210,00	Formação contínua	Formação Externa		Laboral	Presencial	INA
13										0,00						
14										0,00						
15										0,00						
16										0,00						
17										0,00						
18										0,00						
19										0,00						
20										0,00						
21										0,00						
22										0,00						
23										0,00						
24										0,00						
25										0,00						
26										0,00						
27										0,00						
28										0,00						
29										0,00						
30										0,00						
31										0,00						
32										0,00						
33										0,00						
34										0,00						
35										0,00						
36										0,00						
37										0,00						
38										0,00						
39										0,00						
40										0,00						
41										0,00						
42										0,00						
43										0,00						
44										0,00						
45										0,00						
46										0,00						
47										0,00						
48										0,00						
49										0,00						
50										0,00						
51										0,00						
52										0,00						
53										0,00						
54										0,00						
55										0,00						

	Nº Ação	Nº Edição	Designação da Ação	Áreas de Formação (Registo por ação) (*)	Data Inicio Prevista	Data Fim Prevista	Duração Prevista (Horas)	Destinatários	Nº de Formandos Previstos	Volume de Formação Previsto	Modalidade de Formação (*)	Tipo de Ação de Formação (*)	Custos Diretos Estimados (€)	Tipo de Horário (*)	Regime de Formação (*)	Entidade Formadora (*)
1463										0,00						
1464										0,00						
1465										0,00						
1466										0,00						
1467										0,00						
1468										0,00						
1469										0,00						
1470										0,00						
1471										0,00						
1472										0,00						
1473										0,00						
1474										0,00						
1475										0,00						
1476										0,00						
1477										0,00						
1478										0,00						
1479										0,00						
1480										0,00						
1481										0,00						
1482										0,00						
1483										0,00						
1484										0,00						
1485										0,00						
1486										0,00						
1487										0,00						
1488										0,00						
1489										0,00						
1490										0,00						
1491										0,00						
1492										0,00						
1493										0,00						
1494										0,00						
1495										0,00						
1496										0,00						
1497										0,00						
1498										0,00						
1499										0,00						
1500										0,00						
Planeadas:			12				121,00	278		2.657,00	0,00					

NOTAS:

- Não copie tabelas do Excel ou Word diretamente para o questionário.
- Selecione a Área de Formação de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (Áreas de Estudo referidas na Portaria nº 256/05, de 16 de Março).
- No campo Duração, preencher, em cada célula, apenas a duração de 1 ação de formação, independentemente do nº de formandos.
- Os campos das colunas laranja são de preenchimento obrigatório.
- Todos os campos assinalados com (*) são de preenchimento obrigatório, tendo de ser preenchidos por seleção da lista de opções.

P3 - Ações de formação profissional realizadas

Quadro 3

Nº Ação	Nº Edição	Designação da Ação	Áreas de Formação (Registo por ação) (*)	Situação	Data Início Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Destinatários	Nº de Formandos Efetivos	Volume de Formação Efetivo	Modalidade de Formação (*)	Tipo de Ação de Formação (*)	Custos Diretos Efetivos (€)	Tipo de Horário (*)	Regime de Formação (*)	Entidade Formadora (*)
1	1	A Globalização da Contratação Pública	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			5,50		2	11,00	Formação contínua	Formação Externa	40,00	Laboral	Presencial	Outras
2	2	A marca o ADN da sua empresa	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			3,00		1	3,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
3	3	A análise e avaliação de propostas em procedimento	38 Direito	Realizada, não-planeada			31,50		1	31,50	Formação contínua	Formação Externa	720,00	Misto	Presencial	Escolas ou Universidades
4	4	Anteprojeto de Revisão do Código dos Contratos Púb	38 Direito	Realizada, não-planeada			4,50		1	4,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Associação Sindical ou Profissional
5	5	Avaliação e simulação de projetos: Folha de Cálculo	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			5,00		7	35,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
6	6	CAGEP	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			75,00		2	150,00	Formação contínua	Formação Externa	1.200,00	Laboral	Presencial	INA
7	7	Cálculo e Processamento Salarial	81 Serviços Pessoais	Realizada, não-planeada			7,00		1	7,00	Formação contínua	Formação Externa	467,40	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
8	8	Catolica PME Líder	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			56,00		2	112,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
9	9	CER IAPMEI	31 Ciências Sociais	Realizada, não-planeada			5,00		90	450,00	Formação contínua	Formação Externa	8.443,95	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
10	10	Coloquio - A Revisão do Código dos Contratos Públi	38 Direito	Realizada, não-planeada			7,00		1	7,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
11	11	Coloquio Luso-Brasileiro Direito Processual Civil	38 Direito	Realizada, não-planeada			12,00		1	12,00	Formação contínua	Formação Externa	20,00	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
12	12	Como Altrair e Reter as Pessoas Certas para a Minih	31 Ciências Sociais	Realizada, não-planeada			3,00		6	18,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
13	13	Criação de Valor na 3ª Plataforma	48 Informática	Realizada, não-planeada			3,50		1	3,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
14	14	Divulgação de resultados e Entrega de Troféus ECS	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			2,00		1	2,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
15	15	EEN - Conference 20165	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			21,00		1	21,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras
16	16	European SME Transfer	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			9,00		1	9,00	Formação contínua	Formação Externa	305,00	Laboral	Presencial	Outras
17	17	Excel Avançado	48 Informática	Planeada e realizada			12,00		30	360,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
18	18	Excel Intermediário	48 Informática	Planeada e realizada			12,00		16	192,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
19	19	Expo RH	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			12,00		1	12,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
20	20	Ferramentas da PLN Aplicadas à Melhoria da Eficac	22 Humanidades	Planeada e realizada			14,00		39	546,00	Formação contínua	Formação Externa	5.700,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
21	21	Follow-Up: Formação no âmbito da Enterprise Europ	31 Ciências Sociais	Realizada, não-planeada			7,00		7	49,00	Formação contínua	Formação Externa	3.068,85	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
22	22	FORGEUP	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			180,00		5	900,00	Formação contínua	Formação Externa	6.500,00	Laboral	Presencial	INA
23	23	Forum RH	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			8,50		2	17,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
24	24	Gestão da Qualidade	34 Ciências Empresariais	Planeada e realizada			7,00		21	147,00	Formação contínua	Formação Externa	890,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
25	25	Gestão de Empresas, Internacionalização e Qualida	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			96,00		8	768,00	Formação contínua	Formação Externa	4.000,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
26	26	Gestão de Resíduos Urbanos e Industriais	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			7,00		1	7,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras
27	27	Gestão do Conhecimento e Gestão do Capital Intele	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			1,50		1	1,50	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
28	28	Google Analytics	48 Informática	Realizada, não-planeada			12,00		2	24,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
29	29	Inovar e Gerir Inovação nas Empresas	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			2,00		2	4,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras
30	30	Instalações de sistemas Fotovoltaicos	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			25,00		1	25,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
31	31	Instalador de janelas	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			25,00		1	25,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
32	32	Introduction to the IMProve Approach	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			14,00		5	70,00	Formação contínua	Formação Externa	1.170,00	Laboral	Presencial	Outras
33	33	Lei 96/2015-A nova Lei da Contratação Pública Eletr	38 Direito	Realizada, não-planeada			8,00		2	16,00	Formação contínua	Formação Externa	682,50	Laboral	Presencial	Empresa Fomecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
34	34	Liderança	31 Ciências Sociais	Planeada e realizada			12,00		14	168,00	Formação contínua	Formação Externa	2.220,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
35	35	LinkedIn para Empresas	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			10,00		1	10,00	Formação contínua	Formação Externa	183,27	Misto	A distância ou e-learning	Empresa de Formação
36	36	M55031 - SharePoint 2013 End User	48 Informática	Realizada, não-planeada			21,00		1	21,00	Formação contínua	Formação Externa	1.933,56	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
37	37	Meta 4	48 Informática	Realizada, não-planeada			18,00		6	108,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa Fomecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
38	38	Migração SQL Server2005	48 Informática	Realizada, não-planeada			8,00		1	8,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa Fomecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
39	39	Norte 2020 - estratégia Regional de Especialização	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			2,00		1	2,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras
40	40	Novo SIR	34 Ciências Empresariais	Planeada e realizada			6,00		36	216,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
41	41	Novos Desafios dos Gestores de RH	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			4,00		11	44,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
42	42	O Investimento em Portugal	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			7,00		11	77,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
43	43	O que é a Inovação: Saiba que ideia desenvolver par	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			2,00		4	8,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
44	44	Oportunidades de Negócio em Mercados Públicos	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			3,00		23	69,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
45	45	Optimise Business Process in Public Institution	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			14,00		1	14,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras
46	46	Oracle Public Sector Summit	48 Informática	Realizada, não-planeada			7,00		4	28,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
47	47	Os Novos Regimes dos Fundos de Investimento e de	38 Direito	Realizada, não-planeada			7,00		1	7,00	Formação contínua	Formação Externa	322,88	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
48	48	Pedidos de Marcas e Patentes nos Estados Unidos	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			2,00		1	2,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
49	49	Plano de Segurança Internos e Procedimentos de Ex	31 Ciências Sociais	Realizada, não-planeada			2,00		59	118,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa Fomecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
50	50	Plataforma Elettronica de Contratação Publica - ANO	48 Informática	Realizada, não-planeada			7,00		7	49,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa Fomecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
51	51	PREZI	48 Informática	Planeada e realizada			14,00		11	154,00	Formação contínua	Formação Externa	1.362,79	Laboral	Presencial	INA
52	52	Pos Graduação em Marketing Digital	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			192,00		1	192,00	Formação contínua	Formação Externa	738,50	Pós-Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
53	53	Produtos Químicos: Regulamento REACH	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			8,00		2	16,00	Formação contínua	Formação Externa	208,00	Laboral	Presencial	Outras
54	54	Promoção do Negócio em Ambiente Digital	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			7,00		2	14,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
55	55	Propriedade Industrial	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			7,00		42	294,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
56	56	Sessão de Sensibilização Gestão de Projetos	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			8,00		1	8,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
57	57	SGD	48 Informática	Realizada, não-planeada			10,50		110	1.155,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
58	58	SNC2016	34 Ciências Empresariais	Planeada e realizada			4,00		36	144,00	Formação contínua	Formação Externa	1.549,80	Laboral	Presencial	Empresa Fomecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
59	59	Start Up Voucher	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			7,00		1	7,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
60	60	TEDXOporto	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada			9,00		1	9,00	Formação contínua	Formação Externa	59,00	Laboral	Presencial	Outras
61	61	Transformação Digital	48 Informática	Realizada, não-planeada			3,50		1	3,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
62	62	Transformação Digital	48 Informática	Realizada, não-planeada			3,00		1	3,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
63	63	Inglês - A1	22 Humanidades	Realizada, não-planeada			13,50		8	108,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação

	Nº Ação	Nº Edição	Designação da Ação	Áreas de Formação (Registo por ação) (*)	Situação	Data Inicio Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Destinatários	Nº de Formandos Efetivos	Volume de Formação Efetivo	Modalidade de Formação (*)	Tipo de Ação de Formação (*)	Custos Diretos Efetivos (€)	Tipo de Horário (*)	Regime de Formação (*)	Entidade Formadora (*)
64	64	1	Inglês - A2	22 Humanidades	Realizada, não-planeada			11,00		11	121,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
65	65	1	Inglês - B1	22 Humanidades	Realizada, não-planeada			11,50		13	149,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
66	66	1	Inglês - Business English	22 Humanidades	Realizada, não-planeada			10,00		12	120,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
67											0,00						
68											0,00						
69											0,00						
70											0,00						
71											0,00						
72											0,00						
73											0,00						
74											0,00						
75											0,00						
76											0,00						
77											0,00						
78											0,00						
79											0,00						
80											0,00						
81											0,00						
82											0,00						
83											0,00						
84											0,00						
85											0,00						
86											0,00						
87											0,00						
88											0,00						
89											0,00						
90											0,00						
91											0,00						
92											0,00						
93											0,00						
94											0,00						
95											0,00						
96											0,00						
97											0,00						
98											0,00						
99											0,00						
100											0,00						
101											0,00						
102											0,00						
103											0,00						
104											0,00						
105											0,00						
106											0,00						
107											0,00						
108											0,00						
109											0,00						
110											0,00						
111											0,00						
112											0,00						
113											0,00						
114											0,00						
115											0,00						
116											0,00						
117											0,00						
118											0,00						
119											0,00						
120											0,00						
121											0,00						
122											0,00						
123											0,00						
124											0,00						
125											0,00						
126											0,00						
127											0,00						
128											0,00						
129											0,00						
130											0,00						
131											0,00						
132											0,00						
133											0,00						
134											0,00						
135											0,00						
136											0,00						
137											0,00						
138											0,00						

	Nº Ação	Nº Edição	Designação da Ação	Áreas de Formação (Registo por ação) (*)	Situação	Data Inicio Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Destinatários	Nº de Formandos Efetivos	Volume de Formação Efetivo	Modalidade de Formação (*)	Tipo de Ação de Formação (*)	Custos Diretos Efetivos (€)	Tipo de Horário (*)	Regime de Formação (*)	Entidade Formadora (*)
1489											0,00						
1490											0,00						
1491											0,00						
1492											0,00						
1493											0,00						
1494											0,00						
1495											0,00						
1496											0,00						
1497											0,00						
1498											0,00						
1499											0,00						
1500											0,00						
				Planeada e realizada:	8				81,00	203	1.927,00				11.722,59		
				Realizada, não-planeada:	58				1.063,00	495	5.560,00				30.062,91		
				Nº total de ações:	66				1.144,00	698	7.487,00				41.785,50		

P3 - Indicadores de Execução da Formação

Situação	Nº de Ações	Duração Prevista (Horas)	Duração Efetiva (Horas)	Nº de Formandos Previstos	Nº de Formandos Efetivos	Volume de Formação Previsto	Volume de Formação Efetivo	Custos Diretos Estimados (€)	Custos Diretos Efetivos (€)	OBS.
Planeadas	12	121,00	_____	278	_____	2.657,00	_____	0,00	_____	Ponto 5.1 do RAF
Planeadas e realizadas	8	_____	81,00	_____	203	_____	1.927,00	_____	11.722,59	Ponto 5.1 do RAF
Indicadores de Execução do Plano de Formação (%)	Nº de Ações	Nº de Horas		Nº de Formandos (participações)		Volume de Formação		Custos Diretos		OBS.
	66,7%	66,9%		73,0%		72,5%		n.d.		Ponto 5.1 do RAF
Situação	Nº de Ações	Duração Prevista (Horas)	Duração Efetiva (Horas)	Nº de Formandos Previstos	Nº de Formandos Efetivos	Volume de Formação Previsto	Volume de Formação Efetivo	Custos Diretos Estimados (€)	Custos Diretos Efetivos (€)	OBS.
Realizadas, não-planeadas	58	_____	1.063,00	_____	495	_____	5.560,00	_____	30.062,91	Ponto 5.2 do RAF

