IAPMEI

Parcerias para o Crescimento

# Relatório de Atividades 2018

*"A mais curta resposta é fazer."*

George Herbert

## Índice


1. Nota Introdutória ..... 1
2. Enquadramento ..... 2
   *2.1. Missão, Visão e Valores ..... 2*
   *2.2. Objetivos Estratégicos ..... 3*
   *2.3. Matriz de relacionamento de objetivos estratégicos e operacionais ..... 5*
3. Estrutura organizacional ..... 7
4. Autoavaliação do IAPMEI ..... 10
   *4.1. Atividades planeadas e desenvolvidas em 2018 ..... 11*
   *4.2. Justificação dos desvios ..... 22*
   *4.3. Breve descrição das atividades desenvolvidas ..... 27*
   *4.4. Recursos humanos ..... 46*
   *4.5. Recursos Financeiros ..... 57*
   *4.6. Sistema de controlo interno ..... 59*
   *4.7. Publicidade institucional ..... 62*
   *4.8. Avaliação da satisfação de clientes ..... 63*
   *4.9. Avaliação da satisfação de colaboradores ..... 64*
   *4.10. Desenvolvimento de medidas para o reforço positivo do desempenho ..... 70*
   *4.11. Comparação de desempenho ..... 71*
   *4.12. Comparação de unidades homogéneas ..... 73*
5. Avaliação final ..... 74
   *5.1. Apreciação dos resultados ..... 74*
   *5.2. Menção proposta pelo dirigente máximo ..... 77*
6. Conclusões prospetivas ..... 78
7. Anexos – QUAR, Balanço Social e Relatório de Atividades de Formação ..... 79

## 1. Nota Introdutória

A atividade do IAPMEI, ao longo de 2018, realizou-se sob a orientação de dois sucessivos Conselhos Diretivos. Assumimos, no início do segundo semestre, a liderança da atividade que estava em curso mantendo os objetivos estratégicos definidos e intensificando o foco na melhoria de desempenho.

É com natural satisfação que registamos, no final do ano, o cumprimento das metas traçadas nos principais domínios da atividade, nomeadamente os relacionados com a promoção do empreendedorismo qualificado e inovador, com as estratégias de capitalização, acompanhamento, transmissão e revitalização das empresas e com o apoio à capacitação e ao investimento inovador. E também das metas estabelecidas relativamente à nossa filosofia de atuação em proximidade e como parceiro facilitador.

Reconhecendo a crescente intensidade e diversidade dos desafios que se colocam às empresas e à própria instituição, foi ainda possível desencadear uma reflexão estratégica alargada que muito contribuiu para um melhor alinhamento das equipas e para o ajustamento das prioridades a considerar nos próximos períodos.

Sabemos que os resultados conseguidos dependem do profissionalismo e competência técnica dos colaboradores do IAPMEI. É por esse motivo que registamos aqui o nosso apreço por todas as pessoas que continuam empenhadas no futuro da instituição e que cooperam para a identificação de oportunidades de melhoria.

Acreditamos também que para o cumprimento dos nossos objetivos, muito contribui todo o trabalho de colaboração com as empresas, as associações, a academia e outros parceiros da envolvente empresarial, assim como com todas as entidades públicas com quem mais diretamente nos relacionamos. Assinalamos assim o reconhecimento pela confiança que depositam no IAPMEI e a nossa garantia no empenho em manter os mais elevados níveis de qualidade nas relações de cooperação que queremos desenvolver.

Partimos para um novo ciclo focados nas oportunidades que sempre se afirmam e determinados em acompanhar empreendedores e empresas na operacionalização das suas estratégias de inovação e de reforço da competitividade.

O Conselho Diretivo do IAPMEI

Nuno Mangas

Isabel Vaz

Nuno Gonçalves

# 2. Enquadramento

## 2.1. Missão, Visão e Valores

### 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.

## 2.2. Objetivos Estratégicos

O IAPMEI desenvolveu a sua atividade em 2018 orientado pelos seguintes objetivos estratégicos:

### Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador

O empreendedorismo tem, intrinsecamente, um potencial de mudança e de evolução incontornáveis. Pretendeu-se, por isso, potenciar este efeito, orientando a intervenção pública para o apoio a novos projetos empresariais inovadores, focados na produção de bens transacionáveis e internacionalizáveis.

### Promover estratégias de capitalização, acompanhamento, transmissão e revitalização empresariais

Em todas as fases do ciclo de vida das empresas há necessidades específicas, que importa considerar de forma autónoma.

O IAPMEI continuou, assim, a intervir ao nível da promoção de estratégias de capitalização nas empresas, impulsionando o acesso das empresas ao financiamento e à capitalização ao longo do seu ciclo de vida. E trabalhou também ao nível da transmissão e da revitalização empresariais. A prossecução do Programa Capitalizar representou, neste contexto, parte relevante da atuação do Instituto em 2018.

### Apoiar a capacitação e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global

A inovação empresarial é um fator chave de competitividade no mundo atual, sendo a capacidade de investimento e a internacionalização da economia condições cruciais para o crescimento económico do país, o qual também não poderá ser sustentável se a estrutura empresarial nacional não for competitiva.

Apoiar o desenvolvimento de capacidades empresariais e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global não pôde, então, deixar de ser uma das estratégias a ser seguida ao nível das políticas de empresa.

### 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

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, continua a configurar um objetivo estratégico em 2018, com o qual se pretendeu continuar a 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.

### Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização

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

## 2.3. Matriz de relacionamento de objetivos estratégicos e operacionais

De acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) inclui, entre outros, o subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1). A avaliação de desempenho de cada serviço assenta num Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), sujeito a avaliação permanente e atualizado a partir dos sistemas de informação do serviço.

No QUAR do IAPMEI para 2018 foram determinados 16 objetivos operacionais que competem de forma direta para os objetivos estratégicos considerados prioritários para o período. Para além dos objetivos que integram o QUAR, o IAPMEI identificou 12 outros objetivos operacionais relevantes para a prossecução da missão, que integrou também no seu Plano de Atividades para 2018.

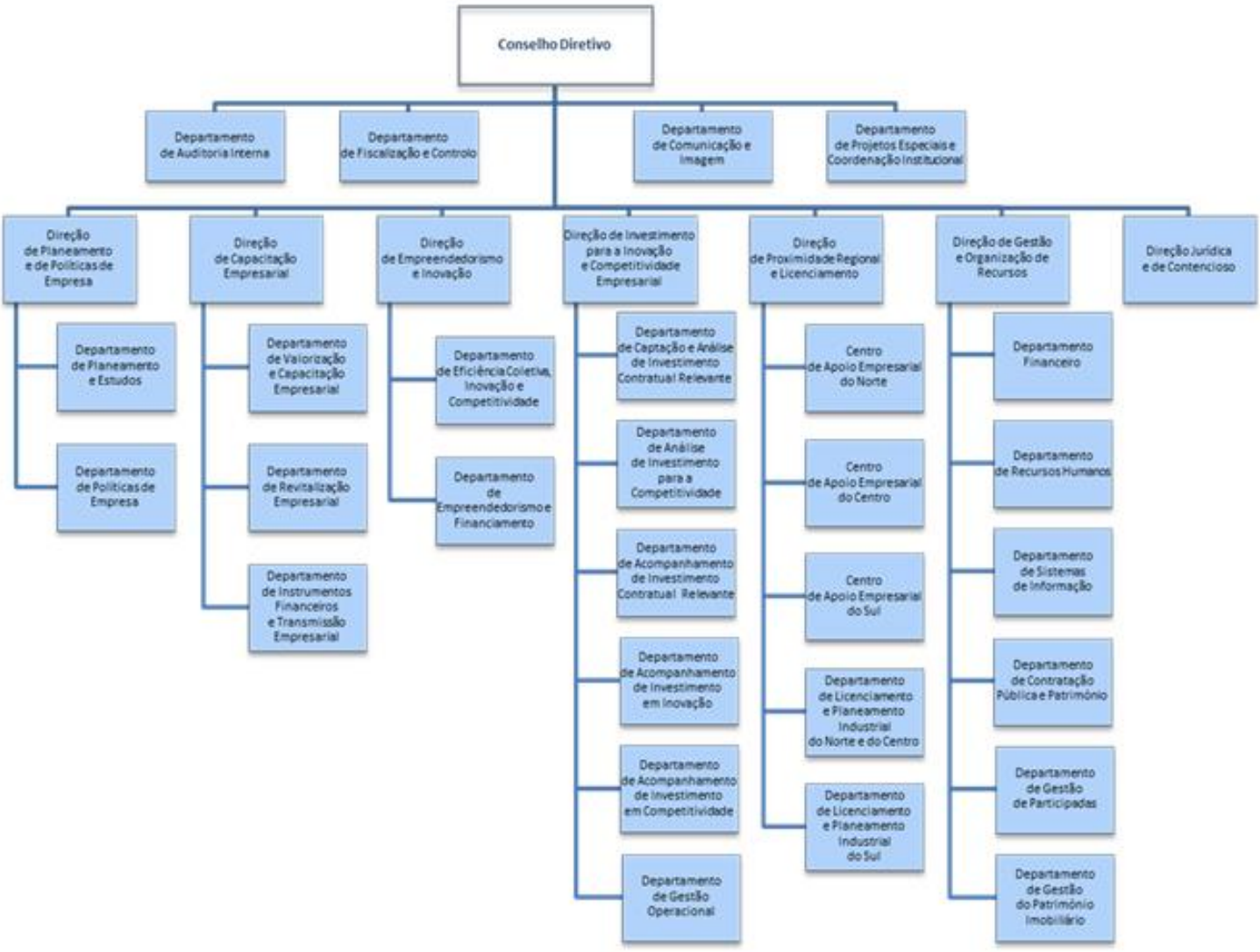
A matriz de relacionamento entre os objetivos operacionais e os estratégicos consta do quadro da página seguinte.

| Plano de Atividades para 2018 | | |
|---|---|---|
| | **Objetivos Operacionais** | |
| **Objetivos estratégicos** | **OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.** | O1. (OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais. |
| | **OE2. Promover estratégias de capitalização, acompanhamento, transmissão e revitalização empresariais.** | O2. (OQ2.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.<br>O3. Assegurar a participação na concepção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento para as empresas, em articulação com participadas financeiras e outras instituições.<br>O4. (OQ3.) Promover e dinamizar processos de dimensão e de transmissão empresarial.<br>O5. (OQ4.) Promover a recuperação de empresas em dificuldade. |
| | **OE3. Apoiar as capacidades empresariais e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global.** | O6. (OQ5.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.<br>O7. (OQ12.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.<br>O8. (OQ6.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.<br>O9. 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.<br>O10. (OQ13.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.<br>O11. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.<br>O12. (OQ7.) Promover a procura de produtos nacionais e a a realização de negócios com fabricantes nacionais.<br>O13. (OQ8.) Promover dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação.<br>O14. (OQ9.) Estimular a inovação empresarial e a gestão de inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços de apoio e ferramentas específicos a empresas.<br>O15. Estimular a competitividade empresarial e a cooperação internacional, através da disponibilização de serviços e ferramentas específicos a empresas e entidades da envolvente.<br>O16. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.<br>O17. Apoiar a dinamização de instrumentos nas áreas do ambiente, alterações climáticas, energia, segurança e saúde no trabalho, crescimento verde e economia circular, tendo em vista o reforço da sustentabilidade e da responsabilidade social das empresas.<br>O18. (OQ10.) Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR).<br>O19. Melhorar o conhecimento efetivo das atividades industriais exercidas em território nacional.<br>O20. (OQ14.) Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas. |
| | **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.** | O21. (OQ11.) Reforçar a proximidade regional dos serviços de assistência empresarial.<br>O22. Divulgar a carteira de produtos e serviços estruturados do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.<br>O23. Dinamizar os canais de comunicação interna e externa.<br>O24. (OQ15.) Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME.<br>O25. Promover a capacitação das empresas em matéria de acesso e utilização do Portugal 2020. |
| | **OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.** | O26. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.<br>O27. Garantir uma adequada gestão dos recursos financeiros do IAPMEI.<br>O28. (OQ16.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI. |

## 3. Estrutura organizacional

O IAPMEI tem sede no Porto, sendo dirigido por um Conselho Diretivo, composto por um presidente e dois vogais. O IAPMEI está organizado em 7 direções e 28 departamentos, quatro dos quais diretamente dependentes do Conselho Diretivo e os restantes 24 na dependência das direções.

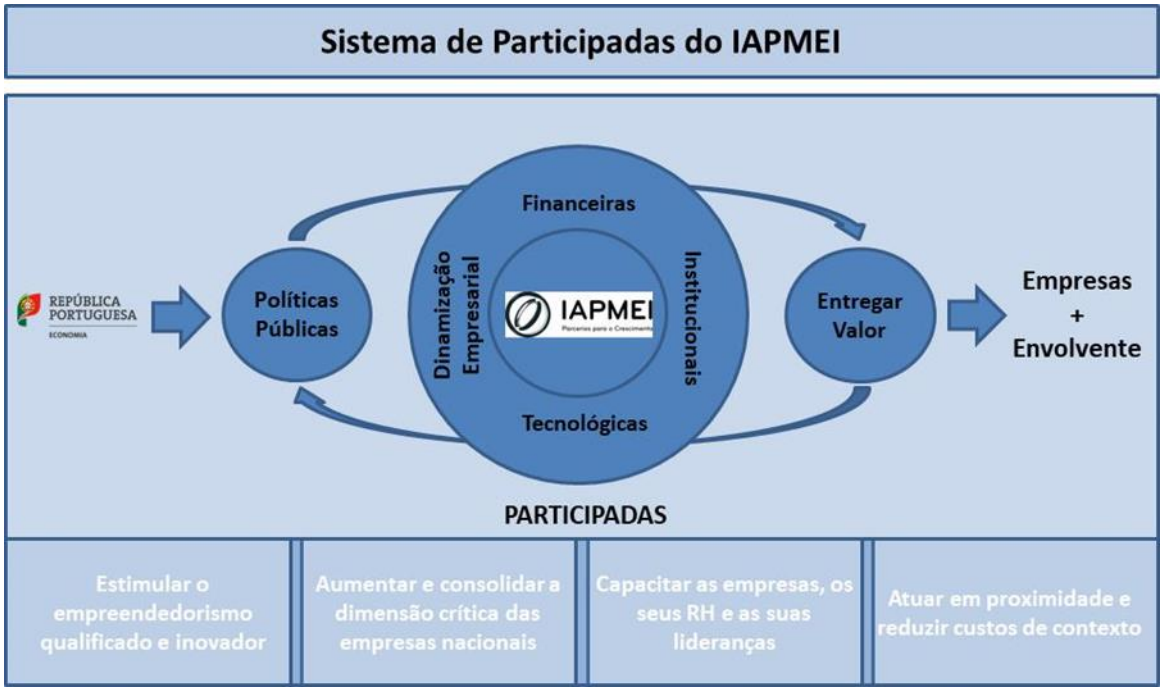
*Legislação:*
*Decreto-Lei n.º 266/2012 - Orgânica do IAPMEI;*
*Decreto-Lei n.º 82/2014 - Primeira alteração à orgânica do IAPMEI;*
*Portaria n.º 51/2015 - Estatutos do IAPMEI;*
*Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 486/2015, in Diário da República n.º 68/2015, Série II de 2015-04-08;*
*Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 1278/2018, in Diário da República n.º 255/2018, Série II de 2018-11-22.*



O IAPMEI possui presença regional em doze distritos do país, através de Centros de Apoio Empresarial que atuam, em função da sua localização, sob a direção dos Centros de Apoio Empresarial do Norte (Braga, Bragança e Porto), Centro (Aveiro, Coimbra, Covilhã, Guarda, Leiria e Viseu) e Sul (Évora, Lisboa e Faro).

Os Centros de Apoio Empresarial acolhem também colaboradores do IAPMEI que integram direções centrais do IAPMEI, promovendo-se por esta via uma política de desconcentração de serviços propiciadora de uma maior coesão territorial e de maior proximidade ao tecido empresarial.

O IAPMEI, enquanto agência responsável em Portugal pela conceção e implementação de políticas públicas destinadas à promoção da competitividade e do crescimento empresarial nacional, tem nas áreas da inovação, do empreendedorismo e do investimento empresarial o seu enforque de atuação. Para este efeito, o IAPMEI tem desenvolvido um conjunto de produtos e serviços destinados aos empreendedores e às empresas, não podendo dissociar desta atuação as suas participadas, as quais têm funcionado como o seu "braço armado" para intervenções especializadas, enquanto agentes de entrega de valor às empresas e respetiva envolvente, razão pela qual as mesmas foram criadas, conforme se sistematiza no gráfico seguinte:




As participadas do IAPMEI são atualmente 75, agregadas em:

- Financeiras (22);
- Tecnológicas (30);
- Dinamização Empresarial (7);
- Institucionais (16).

O facto de a atividade desenvolvida pelas participadas do IAPMEI se posicionar ao longo do ciclo de vida da empresas permite a este Instituto complementar os produtos e serviços por si directamente geridos com a atuação das suas participadas, reforçando, por esta via, a atuação do IAPMEI e, por consequência, a prossecução da respetiva missão no quadro do Ministério da Economia e dos objetivos das políticas públicas sob sua responsabilidade.

## 4. Autoavaliação do IAPMEI

Legenda:

- OQ – Objetivo QUAR.
- IQ – Indicador QUAR.
- IC – Intervalo de cumprimento.
- Os indicadores que integram o QUAR estão assinalados com uma cor diferente.

QUAR

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

Objetivos de:

Eficácia Eficiência Qualidade

## 4.1. Atividades planeadas e desenvolvidas em 2018

**OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.**

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O1. (OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.** | **100** | **I1-IQ1. Intervenções e pareceres emitidos sobre ideias e projetos de negócios, na sequência da participação em júris de concursos de ideias; e intervenções e pareceres emitidos no âmbito de projetos de apoio ao empreendedorismo e de protocolos e projetos FINICIA.** | **1900** | **[1710 - 2090]** | **1990** | **100%** | ✓ |

**OE2. Promover estratégias de capitalização, acompanhamento, transmissão e revitalização empresariais.**

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O2. (OQ2.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.** | **100** | **I2-IQ2. Empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.** | **7400** | **[6600 - 8140]** | **7198** | **100%** | ✓ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O3. Assegurar a participação na concepção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento para as empresas, em articulação com participadas financeiras e outras instituições.** | **100** | **I3. Empresas beneficiárias de soluções de financiamento concebidas, acompanhadas na gestão ou financiadas diretamente pelo IAPMEI.** | **14000** | **[12600 - 15400]** | **17697** | **126%** | ↑ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O4. (OQ3.) Promover e dinamizar processos de dimensão e de transmissão empresarial.** | **40** | **I4. Empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência, divulgação de negócio ou intermediação para uma solução no âmbito da transmissão empresarial.** | **40** | **[36 - 44]** | **42** | **105%** | ✓ |
| | **60** | **I5-IQ3. Execução do plano de implementação do Portal de Negócios e Transação de Empresas (Medida do Programa Capitalizar).** | **90%** | **[85% - 95%]** | **86%** | **100%** | ✓ |

**OE2. Promover estratégias de capitalização, acompanhamento, transmissão e revitalização empresariais.**

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O5. (OQ4.) Promover a recuperação de empresas em dificuldade.** | **40** | **I6. Ações de divulgação do Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas (RERE) e do estatuto do Mediadores de Recuperação de Empresas (MRE).** | **20** | **[18 - 22]** | **19** | **95%** | ✓ |
| | **30** | **I7-IQ4. Execução do plano de implementação do sistema de gestão do MRE e dos instrumentos de monitorização do RERE e do MRE.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **95%** | **100%** | ✓ |
| | **30** | **I8. Execução do plano de implementação da nova plataforma de EarlyWarning.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **95%** | **106%** | ✓ |

**OE3. Apoiar a capacitação e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global.**

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O6. (OQ5.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.** | **100** | **I9-IQ5. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.** | **100%** | **[90% - 110%]** | **134%** | **134%** |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O7. (OQ12.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.** | **50** | **I10-IQ13. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.** | **85%** | **[80% - 90%]** | **91%** | **109%** |
| | **50** | **I11-IQ14. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.** | **85%** | **[80% - 90%]** | **99%** | **123%** |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O8. (OQ6.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.** | **100** | **I12-IQ6. Créditos em contencioso recuperados no ano (M €).** | **10** | **[9 - 11]** | **12,4** | **125%** |

**OE3. Apoiar a capacitação e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global.**

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O9. 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.** | **100** | **I13. Acompanhamento e resposta às ações de controlo (Portugal 2020) efetuadas dentro do prazo.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **91%** | **102%** ✓ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O10. (OQ13.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.** | **100** | **I14-IQ15. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo.** | **95%** | **[92,5% - 97,5%]** | **98%** | **114%** ↑ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O11. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.** | **100** | **I15. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira.** | **5%** | **[2,5% - 7,5%]** | **0%** | **100%** ↑ |

**OE3. Apoiar a capacitação e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global.**

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O12. (OQ7.) Promover a procura de produtos nacionais e a realização de negócios com fabricantes nacionais.** | **50** | **I16-IQ7. Empresas envolvidas em ações de promoção de negócios entre fabricantes e importadores nacionais.** | **50** | **[45 - 55]** | **47** | **100%** | ✓ |
| | **50** | **I17. Número de empresas registadas na plataforma eletrónica de produtos nacionais.** | **2000** | **[1800 - 2200]** | **787** | **39%** | ↓ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O13. (OQ8.) Promover dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação.** | **100** | **I18-IQ8. Relatórios de monitorização da atividade dos clusters reconhecidos e estudos no âmbito da clusterização.** | **21** | **[19 - 23]** | **23** | **100%** | ✓ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O14. (OQ9.) Estimular a inovação empresarial e a gestão de inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços de apoio e ferramentas específicos a empresas.** | **100** | **I19-IQ9. Serviços de apoio a PME, nas áreas da gestão da inovação, do crescimento empresarial e da internacionalização, no âmbito da atividade da Enterprise Europe Network.** | **500** | **[450 - 550]** | **525** | **100%** | ✓ |

**OE3. Apoiar a capacitação e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global.**

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O15. Estimular a competitividade empresarial e a cooperação internacional, através da disponibilização de serviços e ferramentas específicos a empresas e entidades da envolvente.** | **100** | **I20. Empresas e entidades do SI&I utilizadoras dos serviços específicos de apoio no âmbito da atividade da Enterprise Europe Network.** | **220** | **[198 - 242]** | **234** | **106%** | ✓ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O16. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.** | **100** | **I21. Pareceres emitidos em resposta às solicitações, nos prazos concedidos.** | **75%** | **[70% - 80%]** | **75%** | **100%** | ✓ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O17. Apoiar a dinamização de instrumentos nas áreas do ambiente, alterações climáticas, energia, segurança e saúde no trabalho, crescimento verde e economia circular, tendo em vista o reforço da sustentabilidade e da responsabilidade social das empresas.** | **100** | **I22. Grau de participação assegurado nas instâncias criadas pelos instrumentos de política pública.** | **75%** | **[70% - 80%]** | **75%** | **100%** | ✓ |

**OE3. Apoiar a capacitação e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global.**

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O18. (OQ10.) Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR).** | **100** | **I23-IQ10. Execução do plano de implementação de nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **95%** | **100%** | ✓ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O19. Melhorar o conhecimento efetivo das atividades industriais exercidas em estabelecimentos a operar em território nacional.** | **100** | **I24. Execução do plano de implementação do Sistema de Informação dos Estabelecimentos Industriais.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **95%** | **106%** | ✓ |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O20. (OQ14.) Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas.** | **60** | **I25-IQ16. Empresas integradas em projetos conjuntos de formação-ação (POCI).** | **549** | **[494 - 604]** | **564** | **100%** | ✓ |
| | **40** | **I26. Ações de divulgação, sensibilização e capacitação de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas.** | **40** | **[36 - 44]** | **40** | **100%** | ✓ |

**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 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O21. (OQ11.) Reforçar a proximidade regional dos serviços de apoio empresarial.** | **25** | **I27-IQ11. Proporção dos pedidos de Visitas de Apoio Empresarial satisfeitos.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **100%** | **125%** | ⬆ |
| | **45** | **I28-IQ12. Visitas de "Apoio ao Novo Empresário/Empreendedor".** | **200** | **[180 -220]** | **210** | **100%** | ✓ |
| | **15** | **I29. Dias Abertos ao Conhecimento.** | **6** | **[5 - 7]** | **7** | **117%** | ✓ |
| | **15** | **I30. Proporção dos pedidos de realização do Dia do Atendimento Descentralizado satisfeitos.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **100%** | **111%** | ⬆ 🎯 |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O22. Divulgar a carteira de produtos e serviços estruturados do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.** | **100** | **I31. Campanhas ou ações comunicacionais específicas sobre produtos ou serviços do IAPMEI.** | **10** | **[9 - 11]** | **10** | **100%** | ✓ 🎯 |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O23. Dinamizar os canais de comunicação interna e externa.** | **100** | **I32. Newsletters internas e externas.** | **90** | **[81 - 99]** | **92** | **102%** | ✓ 🎯 |

**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 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O24. (OQ15.) Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME.** | **100** | **I33-IQ17. Execução do plano de sensibilização e de capacitação dos utilizadores da Certificação PME.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **100%** | **125%** | |

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O25. Promover a capacitação das empresas em matéria de acesso e utilização do Portugal 2020.** | **100** | **I34. Execução do plano de sensibilização e de capacitação das empresas no âmbito do Portugal 2020.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **100%** | **111%** | |

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

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O26. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.** | **100** | **I35. Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto.** | **70%** | **[65% - 75%]** | **84%** | **120%** | |
| **O27. Garantir uma adequada gestão dos recursos financeiros do IAPMEI.** | **100** | **I36. Execução do contributo do IAPMEI para o défice público (valor acordado).** | **97,5%** | **[95% - 100%]** | **102%** | **104%** | |
| **O28. (OQ16.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.** | **100** | **I37-IQ18. Proporção de trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI abrangidos por ações de formação.** | **75%** | **[70% - 80%]** | **84%** | **112%** | |

## 4.2. Justificação dos desvios

Como a seguir se detalha, registaram-se desvios entre as atividades planeadas e desenvolvidas em 13 objetivos. Concretamente, as metas planeadas para 14 indicadores foram superadas, sendo que não foi atingida a meta de um indicador.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O3. Assegurar a participação na concepção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento para as empresas, em articulação com participadas financeiras e outras instituições.** | **100** | **I3. Empresas beneficiárias de soluções de financiamento concebidas, acompanhadas na gestão ou financiadas diretamente pelo IAPMEI.** | **14000** | **[12600 - 15400]** | **17697** | **126%** |

[I3.] A implementação da Linha Capitalizar 2018 levou à aceleração da concretização de contratos de financiamento.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O6. (OQ5.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.** | **100** | **I9-IQ5. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.** | **100%** | **[90% - 110%]** | **134%** | **134%** |

[I9-IQ5.] O IAPMEI planeou a sua atividade ao nível da execução para cumprir a meta estabelecida pela Rede dos SI 2020 e dedicar os últimos dois meses a encerramento de projetos. No entanto face à incapacidade de os restantes organismos cumprirem as metas respetivas, e estando em causa uma meta global do Governo, foi pedido ao IAPMEI que fizesse um esforço adicional para compensar a situação, com execução para além da sua meta estabelecida. Nesse sentido, o IAPMEI desmobilizou as equipas que estavam a realizar encerramentos de projetos para maximizar o contributo para os pagamentos. Salienta-se que, apesar de o IAPMEI ter superado a sua meta em 11% com mais 122 M€ face à meta, a realização da meta global foi de 2.025 M€, ou seja só 25M€ acima da meta de 2.000€, o que demonstra que o IAPMEI conseguiu garantir o cumprimento da meta global.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O7. (OQ12.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.** | **50** | **I10-IQ13. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.** | **85%** | **[80% - 90%]** | **91%** | **109%** | |
| | **50** | **I11-IQ14. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.** | **85%** | **[80% - 90%]** | **99%** | **123%** | |

[I10-IQ13.] A superação deve-se a um abrandamento no ritmo de abertura de concursos em 2018, decorrente da reprogramação do Portugal 2020. Os novos concursos acabaram por abrir já em dezembro de 2018, desfasando parte da carga de 2018 para 2019. Isso permitiu uma capacidade de resposta mais adequada, face a uma procura mais moderada. Acresce que, apesar do regresso de alguns colaboradores à verificação, se conseguiu o recrutamento de cinco novos trabalhadores através de processos de mobilidade, o que permitiu reforçar a capacidade de resposta.

[I11-IQ14.] A superação deve-se a dois fatores: por um lado, a pressão para cumprimento das metas de pagamento levou a uma priorização dos pagamentos, em detrimento de outros tipos de pedidos, nomeadamente encerramentos, recalendarizações ou alterações ao investimento, por exemplo; por outro lado, foi efetuado um planeamento minucioso às previsões de fecho dos pareceres, tendo em conta a capacidade disponível. Este planeamento permitiu maximizar o cumprimento dos prazos a este nível, tendo em conta a capacidade instalada para resposta. De referir que, em 2018, ocorreu o regresso a esta área de alguns colaboradores que estavam afetos à área da análise, tendo-se ainda conseguido o recrutamento de cinco novos trabalhadores através de processos de mobilidade, fatores que permitiram reforçar a capacidade de resposta.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **O8. (OQ6.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.** | **100** | **I12-IQ6. Créditos em contencioso recuperados no ano (M €).** | **10** | **[9 - 11]** | **12,4** | **124%** | |

[I12-IQ6.] Em 2018, registou-se uma frequência acima do normal de processos de recuperação findos por via de decisão judicial, ou seja, por decisões por parte de entidades terceiras (causas externas). Acresce que se trata processos de execução fiscal ou processos de insolência com bastante antiguidade, o que implica grande imprevisibilidade quanto ao seu desfecho.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O10. (OQ13.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.** | **100** | **I14-IQ15. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo.** | **95%** | **[92,5% - 97,5%]** | **98%** | **114%** |

[I14-IQ15.] Tendo sido planeada uma execução máxima de 97,5% no que respeita à proporção de relatórios de verificação no local realizados dentro do prazo, no âmbito do Portugal 2020 (fiscalização e controlo), conseguiu-se um resultado ainda um pouco superior, de 98%. De salientar que, em resultado destas ações, foi controlada despesa de cerca de 26 milhões de euros, da qual se concluiu que 4,6% correspondeu a despesa irregular.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O11. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.** | **100** | **I15. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira.** | **5%** | **[2,5% - 7,5%]** | **0%** | **100%** |

[I15.] Admitindo-se uma possibilidade de taxa de erro residual nos relatórios de verificação no local no âmbito do PT2020, conseguiu-se, contudo, "erro zero" em 2018, no que respeita às implicações financeiras do mesmo. Designadamente, não foram solicitadas, por quaisquer das Autoridades de Gestão do PT2020, correções nos relatórios de verificação que implicassem correções financeiras.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O12. (OQ7.) Promover a procura de produtos nacionais e a realização de negócios com fabricantes nacionais.** | **50** | **I17. Número de empresas registadas na plataforma eletrónica de produtos nacionais.** | **2000** | **[1800 - 2200]** | **787** | **39%** |

[I17.] Em 2017, 1984 empresas fizeram o seu registo na plataforma eletrónica de produtos nacionais, pelo que foi estimado um nível de adesão semelhante para 2018. Contudo, apesar do contacto via *e-mail* com 8926 empresas, e do esforço na captação de empresas através de contacto direto, os resultados ficaram aquém do previsto, tendo sido concretizados somente 787 novos registos.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O21. (OQ11.) Reforçar a proximidade regional dos serviços de apoio empresarial.** | **25** | **I27-IQ11. Proporção dos pedidos de Visitas de Apoio Empresarial satisfeitos.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **100%** | **125%** |
| | **15** | **I30. Proporção dos pedidos de realização do Dia do Atendimento Descentralizado satisfeitos.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **100%** | **111%** |

[I27-IQ11.] Dada a relevância, para as empresas, das visitas de apoio empresarial, mobilizaram-se os recursos de forma a assegurar que todos os pedidos recebidos, em 2018, tenham sido satisfeitos.

[I30.] Porque se trata de uma iniciativa muito reconhecida, com objetivos importantes para o IAPMEI, e muito valorizados pelas empresas, o Instituto não pôde deixar de responder positivamente a todos os desafios colocados pelos seus parceiros da envolvente empresarial (são ações em co-promoção), dando resposta positiva a todos os pedidos de realização de dias do atendimento descentralizado que foram recebidos.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O24. (OQ15.) Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME.** | **100** | **I33-IQ17. Execução do plano de sensibilização e de capacitação dos utilizadores da Certificação PME.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **100%** | **125%** |

[I33-IQ17.] O plano de capacitação dos utilizadores da Certificação PME estabelecido para 2018 foi executado na íntegra. Tendo sido realizada, para além da regular formação contínua, formação interna dirigida aos recursos humanos com funções de atendimento, em qualquer ponto do país – com disponibilização de novo suporte documental desenhado à medida, configurando manual de apoio ao atendimento – e também formação aos mediadores do Espaço Empresa.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O25. Promover a capacitação das empresas em matéria de acesso e utilização do Portugal 2020.** | **100** | **I34. Execução do plano de sensibilização e de capacitação das empresas no âmbito do Portugal 2020.** | **90%** | **[85% - 95%]** | **100%** | **111%** |

[I34.] O plano de sensibilização e de capacitação das empresas no âmbito do Portugal 2020 estabelecido para 2018 foi executado na íntegra. Tendo sido produzidos e disponibilizados seis vídeos no YouTube sobre gestão de projetos do PT2020.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O26. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.** | **100** | **I35. Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto.** | **70%** | **[65% - 75%]** | **84%** | **120%** |

[I35.] Em 2018, o número de providências cautelares entradas no IAPMEI, normalmente com decisões contra o Instituto, foi muito inferior ao registado no ano anterior. O número de ações concluídas com sucesso foi, assim, superior ao previsto.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O27. Garantir uma adequada gestão dos recursos financeiros do IAPMEI.** | **100** | **I36. Execução do contributo do IAPMEI para o défice público (valor acordado).** | **97,5%** | **[95% - 100%]** | **102%** | **104%** |

[I36.] Em resultado do disposto no art.º 149 da Lei do Orçamento do Estado de 2018 o IAPMEI veio a proceder ao pagamento de incentivos REPOR no valor de 35,4 M €, aumentando com isso o contributo inicialmente esperado.

| | Peso | Indicador | Meta | Intervalo de cumprimento | Resultado | Taxa de Realização |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **O28. (OQ16.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.** | **100** | **I37-IQ18. Proporção de trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI abrangidos por ações de formação.** | **75%** | **[70% - 80%]** | **84%** | **112%** |

[I37-IQ18.] Durante o ano de 2018 foram realizadas algumas ações de formação internas – por exemplo, Sistema de Gestão Documental; Videoconferência Cisco Webex; MAP – Mecanismo de Alerta Precoce e Certificação PME) – que, pela sua utilidade para a atividade e a sua transversalidade, tiveram uma muito forte procura por parte dos trabalhadores.

## 4.3. Breve descrição das atividades desenvolvidas

### 1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.

Visando promover o empreendedorismo qualificado e criativo, e contribuir para uma maior cultura de empreendedorismo na sociedade portuguesa, o IAPMEI atua em várias vertentes, complementares e integradas, nomeadamente, promovendo iniciativas facilitadoras do desenvolvimento de projetos empresariais que se encontrem em fase de ideia e participação em ações do ecossistema empreendedor.

- **StartUP Voucher**

O StartUP Voucher, inserido na Estratégia Nacional para o Empreendedorismo – Programa StartUp Portugal, visa criar condições para o desenvolvimento de projetos de empreendedorismo inovador, que se encontrem em fase de ideia, promovidos por jovens entre os 18 e os 35 anos. Para tal, é facultado a estes jovens um conjunto de instrumentos técnicos e financeiros, entre os quais bolsas mensais e prémios, visando a consequente criação de novas empresas.

A medida StartUP Voucher, que decorre ao longo de três fases, tem uma duração mínima de quatro meses e máxima de 12 meses, tendo em conta as fases de desenvolvimento do projeto empresarial e criação da empresa. A primeira fase centra-se no desenvolvimento da ideia, do conhecimento, no desenvolvimento da aplicação de resultados de I&D e na produção de novos produtos e serviços; a segunda, no desenvolvimento da tecnologia e do modelo de negócio; e a terceira, no desenvolvimento do plano de negócios e na criação da empresa.

As tipologias de apoio do StartUP Voucher são uma bolsa de valor mensal de 691,7 € para o desenvolvimento do projeto empresarial, num máximo de dois bolseiros por projeto; mentoria, através do acesso a uma rede de mentores que fornecem orientação e aconselhamento aos empreendedores; acompanhamento do projeto, prestado por incubadoras selecionadas pelos empreendedores; prémio de avaliação intermédia, de 2000 € no final da primeira fase, e de 1000 € no final da segunda fase, atribuídos aos projetos que obtiveram avaliação intercalar positiva em função do cumprimento dos objetivos de cada fase; e prémio de concretização de 2000 €, quando existir concretização do projeto empresarial e constituição da empresa.

Em 2018, deu-se continuidade à edição 2016-2018 do StartUP Voucher, que terminou em 31 de dezembro. Foram 157 os projetos que concluíram a terceira fase do programa, envolvendo 236 bolseiros.

Tendo em vista a geração de conhecimento nesta área, foi elaborado o estudo "StartUP Voucher – Edição 2016/2018 - Perfil dos Empreendedores".

O êxito desta edição fica patente, não só no número de empresas já criadas (44), como nos vários testemunhos muito positivos recebidos dos empreendedores apoiados, com destaque para o projeto Newton que, entre outras gigantes mundiais, está a recrutar para a Nike.

De referir que, ainda no âmbito do StartUp Voucher 2016-2018, se perspetiva a criação de mais empresas em 2019.

Olhando para a edição 2016-2018 na íntegra, verifica-se que foram apoiados pelo StartUp Voucher 226 projetos, correspondendo a 382 empreendedores-bolseiros e a 301 empreendedores-não bolseiros. Ou seja, no total estiveram envolvidos 683 empreendedores.

Sendo que a análise à realização das atividades previstas no StartUP Voucher 2016-2018 revela uma taxa de execução técnica e financeira superior a 88%.

Em 2018, iniciou-se a edição 2018-2020 do StartUp Voucher para as regiões de convergência e, pela primeira vez, a medida StartUp Voucher para a Região de Lisboa, suportadas em duas candidaturas ao SIAC, preparadas e submetidas ao COMPETE 2020 (regiões de convergência Norte, Centro e Alentejo), com um orçamento associado de 2.941.176,47 €, e ao PORLisboa (região de Lisboa), com um orçamento de 556.462,04 €. O financiamento da UE é de 85%, no caso COMPETE, e de 40%, no caso do PORLisboa, sendo o remanescente coberto pelo IAPMEI.

No primeiro ano, registaram-se já 320 candidaturas de empreendedores, tendo sido aprovados 228 projetos, abrangendo 400 candidatos. Em novembro, 375 bolseiros, que correspondem a 220 projetos, iniciaram a primeira fase. Dos 220 projetos, 191 têm impacto no Norte, Centro e Alentejo, e 29 têm impacto na região de Lisboa.

- **StartUP Visa**

O StartUP Visa é um programa de acolhimento a empreendedores estrangeiros que pretendam desenvolver um projeto de empreendedorismo ou inovação em Portugal, com vista à concessão de visto de residência ou autorização de residência para imigrantes empreendedores.

Na sequência da publicação, em novembro de 2017, da portaria que define o regime de certificação de incubadoras com vista ao acolhimento de empreendedores que se pretendam candidatar ao StartUp Visa, e que designa o IAPMEI como a entidade responsável pela análise, seleção e certificação das candidaturas e pelo acompanhamento e execução do programa, foi logo lançado, em 4 de janeiro de 2018, o primeiro aviso para certificação de incubadoras. E uns dias depois foi publicado o despacho normativo que regulamenta o StartUp Visa.

A 14 de março de 2018 foi publicada a lista das incubadoras certificadas e a 15 de março foi publicada a abertura de candidaturas para empreendedores, que decorre em contínuo.

No final de 2018 registavam-se 77 candidaturas submetidas, com predominância de empreendedores do Brasil. Destas, já havia decisão favorável para 32, com Declaração IAPMEI de Aceitação ao Programa emitida para 24 candidaturas, englobando empreendedores de países como o Paquistão, Brasil, Irão, Nigéria, Indonésia, Federação Russa, Índia, Canadá e EUA.

Em 31 de dezembro de 2018, vários destes empreendedores já se encontravam a desenvolver o projeto em Portugal, em incubadoras certificadas, localizadas em vários pontos do país.

De referir ainda que, no âmbito das ações de divulgação de programas e de instrumentos indutores de mais empreendedorismo, foram feitos 390 contactos no contexto da Web

Summit, maioritariamente com empreendedores e potenciais empreendedores estrangeiros (mais 69% do que em 2017), com follow-up. Sendo de registar que, ainda em 2018, um dos empreendedores contactados apresentou candidatura ao StartUp Visa.

- **Participação em ações do ecossistema empreendedor**

Num alinhamento com a Estratégia Europa 2020 e a Estratégia Nacional para o Empreendedorismo, o IAPMEI assume o relançamento do espírito empresarial e a dinamização do empreendedorismo como pilares da sua missão, com vista ao reforço da competitividade da economia nacional.

Estimular a capacidade empreendedora passa por induzir comportamentos favoráveis à inovação sistémica, por criar dinâmicas de aperfeiçoamento contínuo e por acelerar o processo de modernização e crescimento económico. Trata-se de uma tarefa relevante e complexa que pressupõe e requer uma intervenção pluridisciplinar, abrangente e mobilizadora da sociedade.

Neste registo, assumem particular importância as entidades do ecossistema empreendedor, quer de âmbito nacional, quer local/regional, enquanto polos agregadores e multiplicadores de competências e de experiências, visando níveis crescentes de empreendedorismo.

Sendo uma área multidisciplinar, o IAPMEI também tem uma assinalável intervenção junto do ecossistema empreendedor. Assim, em 2018, num total de cerca de 1990 intervenções e pareceres emitidos sobre ideias e projetos de negócios, reuniões com empreendedores e papel de orador em ações indutoras de mais empreendedorismo, 30% dessa intervenção foi em ações dinamizadas por entidades do ecossistema empreendedor, onde se inclui a participação em 14 júris de concursos de ideias, com análise de 585 candidaturas.

O IAPMEI, enquanto entidade de apoio ao empreendedorismo e apoio à criação e expansão de empresas, esteve presente, com um *stand*, na Entrepreneur Showcase, na 21ª Feira do Empreendedor, evento organizado pela Associação Nacional de Jovens Empresários e dedicado ao Empreendedorismo, que teve lugar entre 5 e 7 de dezembro, na Alfândega do Porto.

Atendendo mais de 55 empreendedores a quem prestou esclarecimentos no âmbito do Portugal 2020, StartUp Voucher, StartUP Visa, Programa COSME, e Horizonte 2020, promoveu também a presença, no seu *stand*, de empreendedores apoiados no âmbito do StartUP Voucher, que no local partilharam as suas experiências.

Ainda em sede desta feira dedicada ao empreendedorismo, o IAPMEI dinamizou uma *masterclass* dedicada ao tema "Programa e Instrumentos de Apoio ao Empreendedorismo".

## 2. Promover estratégias de capitalização, acompanhamento, transmissão e revitalização empresariais

### ❒ PME Líder/PME Excelência

O Programa PME Líder/PME Excelência, que pretende distinguir, anualmente, empresas que, pelo seu desempenho, solidez e perfil de risco, se posicionem como motor da

economia nacional, nos vários setores de atividade, prosseguindo estratégias de crescimento e liderança competitiva, foi criado pelo IAPMEI, em parceria com o Turismo de Portugal, I.P. e um conjunto de 10 bancos parceiros.

O Estatuto PME Líder é um selo de reputação de empresas, que lhes confere maior facilidade de acesso a financiamento, acesso a um conjunto de bens e serviços em condições preferenciais, e que fornece uma sinalização ao mercado, uma referência para o universo empresarial.

Em 2018, foram reconhecidas 8044 empresas com o Estatuto PME Líder, das quais, 2378 foram distinguidas com o Estatuto PME Excelência.

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

| | PME Líder (valores médios) | | |
|---|---|---|---|
| | 2016 | 2017 | Variação |
| Volume Negócios | 3.879.751 | 4.331.974 | 11,7% |
| Resultado Líquido | 247.890 | 306.195 | 23,5% |
| EBITDA | 452.071 | 532.118 | 17,7% |
| Activo | 3.373.108 | 3.688.956 | 9,4% |
| Capital Próprio | 1.865.526 | 2.109.231 | 13,1% |
| Net Debt | 68.057 | 3.718 | -94,5% |
| Exportações | 804.991 | 888.240 | 10,3% |
| Trabalhadores* | - | 35 | - |

*medidos em unidades de trabalho-ano.

| | PME Excelência (valores médios) | | |
|---|---|---|---|
| | 2016 | 2017 | Variação |
| Volume Negócios | 3.537.104 | 4.218.655 | 19,3% |
| Resultado Líquido | 361.397 | 507.403 | 40,4% |
| EBITDA | 586.149 | 772.567 | 31,8% |
| Activo | 3.031.462 | 3.512.425 | 15,9% |
| Capital Próprio | 1.730.142 | 2.131.503 | 23,2% |
| Net Debt | -91.465 | -225.342 | 146,4% |
| Exportações | 848.307 | 1.015.868 | 19,8% |
| Trabalhadores* | - | 36 | - |

| | PME Líder (rácios) | | |
|---|---|---|---|
| | 2016 | 2017 | Variação |
| Autonomia Financeira | 53,4% | 55,9% | 4,7% |
| Rendibilidade Capital Próprio | 18,2% | 17,3% | -5,0% |
| Net Debt/Ebitda | 103,4% | -24,9% | -124,0% |
| Ebitda/Ativo | 15,8% | 16,6% | 4,7% |
| Ebitda/Volume Negócios | 13,0% | 13,8% | 5,6% |

| | PME Excelência (rácios) | | |
|---|---|---|---|
| | 2016 | 2017 | Variação |
| Autonomia Financeira | 55,6% | 60,0% | 7,9% |
| Rendibilidade Capital Próprio | 28,2% | 27,6% | -2,2% |
| Net Debt/Ebitda | -32,8% | -46,4% | 41,8% |
| Ebitda/Ativo | 22,4% | 25,3% | 12,8% |
| Ebitda/Volume Negócios | 16,9% | 19,2% | 13,9% |

## ❒ Soluções de financiamento

Na vertente financeira, o IAPMEI manteve a sua intervenção ativa na conceção, acompanhamento da gestão e suporte financeiro na implementação de soluções de financiamento empresarial, através da celebração de protocolos e contratos de financiamento com entidades públicas e financeiras. Destacam-se, neste domínio, a criação ou atualização de instrumentos financeiros, em resposta às necessidades das empresas, assim como a mobilização de excedentes e outros recursos financeiros em articulação com as entidades gestoras de instrumentos financeiros, em particular com a PME Investimentos, com a Instituição Financeira de Desenvolvimento (IFD) e com a Sociedade Portuguesa de Garantia Mútua (SPGM).

Em 2018, foram implementadas linhas de crédito com partilha pública de risco, destacando-se a Linha de Crédito Capitalizar 2018, no valor de 1600 M €, a Linha ADN (Apoio Desenvolvimento de Negócios), no valor de 110 M €, e linhas específicas para fazer face a ocorrências excecionais, designadamente a Linha de Crédito Furacão Leslie, no valor de 10 M €, e a Linha de Crédito Venezuela, no valor de 50 M €.

O IAPMEI assegurou o acompanhamento da gestão dos instrumentos financeiros através da participação em órgãos de gestão das sociedades financeiras e de fundos, de que se salientam as sociedades de garantia mútua, a PME Investimentos, a SPGM e o Fundo de

Contragarantia Mútua, o Finova e o Fundo de Sindicação de Capital de Risco, geridos pela PME Investimentos, e ainda o Fundo de Dívida & Garantia e o Fundo de Capital e Quase Capital (FC&QC), geridos pela IFD.

O IAPMEI assegurou ainda a credenciação de Business Angels que integram sociedades veículo gestoras de Business Angels, gestoras de fundos no âmbito do FC&QC.

Releva-se o facto de terem sido concretizadas, em 2018, 17 697 operações de crédito empresarial, no valor de 1589 M €, nas linhas de crédito financiadas e protocoladas pelo IAPMEI, através do FINOVA, fundo gerido pela PME Investimentos.

### ❒ Estratégias de restruturação, revitalização e transmissão empresarial

Em 2018, foram prosseguidas iniciativas lançadas em anos anteriores, com particular expressão para o desenvolvimento de atividades no âmbito do Programa Capitalizar, no qual o IAPMEI assume responsabilidades significativas.

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

O IAPMEI, no âmbito das suas competências atuou na implementação de diferentes medidas.

#### ▪ Mecanismo de Alerta Precoce

Uma delas foi desenvolver (e posteriormente disseminar) o Mecanismo de Alerta Precoce (MAP), um mecanismo de *early warning*, ao universo das empresas, incluindo a disponibilização de um *dash board* para cada uma das empresas a partir das respetivas Informações Empresariais Simplificadas (IES) anuais.

Pretende-se, com este instrumento, contribuir para a deteção precoce de dificuldades em que as empresas incorram, para a identificação das condições que conduziram à degradação da sua situação económica ou financeira, e para a definição das ações mais adequadas a uma resposta eficaz às suas necessidades de restruturação empresarial.

Paralelamente ao MAP, ainda a implementar, o IAPMEI manteve operacional no seu *website* o modelo de Auto Diagnóstico Financeiro, como ferramenta de utilização generalizada pelas PME para deteção e identificação de dificuldades. Simultaneamente, quando solicitado, disponibilizou a assistência técnica especializada associada.

#### ▪ Mediador de Recuperação de Empresas

No âmbito do novo Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas (RERE), o IAPMEI assume a responsabilidade pela implementação e coordenação de um sistema de gestão do Mediador de Recuperação de Empresas (MRE), incluindo a sua inscrição nas listas oficiais, a sua nomeação, e a solicitação das empresas que queiram recorrer ao apoio destes profissionais no âmbito dos respetivos processos de restruturação.

Importa relevar a intervenção do IAPMEI em múltiplos processos de reestruturação empresarial, nomeadamente no quadro do recurso a plataformas estruturadas de recuperação, independentemente de o Instituto ser, ou não, credor dessas empresas.

- **Portal de Negócios e Transação de Empresas**

Em 2018, foi ainda dada continuidade ao desenvolvimento de um portal de negócios orientado para as empresas, o qual disponibilizará informação ampla e atualizada relevante para a atividade empresarial, nomeadamente ao nível das soluções de financiamento, bem como proporcionará condições para facilitar processos de transação empresarial (fusões e aquisições), com a criação Plataforma de Transação de Empresas, aberta, não só às empresas, mas também a diferentes investidores e intermediários.

Prosseguiram também, em 2018, atividades de sensibilização e apoio à concretização de processos de transmissão empresarial, ainda que numa base limitada, tendo sido concretizadas 10 ações de divulgação envolvendo as temáticas da transmissão e da revitalização, com 384 participantes. Neste domínio foi disponibilizada informação, aconselhamento e assistência a 42 empresas.

## 3. Apoiar a capacitação e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global

### ❒ Incentivos ao investimento empresarial qualificado

No âmbito da gestão de incentivos, é de salientar, mais uma vez, em 2018, o elevado 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 2000, ao ser responsável pelo pagamento de apoios às empresas na ordem dos 423 milhões de euros. Foi, assim, novamente, o organismo intermédio com maior percentagem de execução dos apoios face ao investimento em carteira.

No âmbito da sua atuação enquanto organismo intermédio do PT2020, o IAPMEI tem a responsabilidade da análise de projetos de empresas nas áreas da inovação, qualificação de PME e I&D.

Sendo de salientar o facto de ter sido assegurado, em 91% dos casos, o cumprimento dos prazos de análise estabelecidos para os Organismos Técnicos, considerando as datas de gestão ajustadas tendo em conta a capacidade de resposta e as condições técnicas para a execução dos trabalhos.

A capacidade de resposta ao nível dos pagamentos foi limitada pela impossibilidade de contar com o *outsourcing* planeado para 2018 ao nível dos encerramentos, não concretizado por indefinições procedimentais e orçamentais. Contudo, considerando o fator de correção dos recursos disponíveis versus os necessários, concluiu-se que foi dada resposta no prazo a 99% dos pedidos de pagamento feitos pelas empresas no âmbito dos seus projetos de investimento.

Tendo em vista melhorar os mecanismos de gestão dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado, foram realizadas novas ações no âmbito da medida Simplex Gestão dos Sistemas de Incentivos IAPMEI+. Designadamente, foram incorporadas,

numa *app* para dispositivos móveis *android* e iOS, as funcionalidades que já se encontravam desenvolvidas na Consola *web* do IAPMEI.

### ❒ Recuperação de créditos em contencioso

A recuperação dos créditos em contencioso é uma atividade que contribui diretamente para aumentar a execução dos sistemas de incentivos dos quadros comunitários de apoio. Tem sido, por isso, objetivo do IAPMEI a redução do montante dos créditos em contencioso, o que pode acontecer por via extrajudicial (negociação com os promotores ou acionamento de garantias bancárias) e também por via judicial (nomeadamente, através de execução fiscal e insolvências).

Em 2018, deram entrada novos créditos para recuperação no valor de cerca de 19,3 milhões de euros, sendo que no total do ano foram recuperados e arquivados créditos no valor global de cerca de 12,4 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 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

As verificações no local relativas ao Portugal 2020 são verificações complementares às verificações administrativas, no sentido em que pretendem confirmar a realidade da operação, o fornecimento dos produtos/bens em conformidade com os termos e as condições do termo de aceitação, o progresso físico da operação, o respeito pelas regras comunitárias em matéria de publicidade e ainda verificar se o beneficiário está a fornecer informações precisas sobre a execução física e financeira da operação.

A realização destas verificações no local, nos termos definidos na alínea a) do nº4 do artigo 125º do regulamento (UE) nº1303/2013, é feita pelo IAPMEI, por delegação de competências das Autoridade de Gestão (AG).

No ano de 2018, foram asseguradas 111 verificações no local previstas nos planos anuais das diversas AG.

#### ▪ Acompanhamento de auditorias

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, no âmbito do QREN foi acompanhada a auditoria do Tribunal de Contas aos sistemas de controlo do IAPMEI e AICEP no âmbito dos incentivos comunitários.

No âmbito do Portugal 2020, foi acompanhada a auditoria do Tribunal de Contas Europeu à Declaração de Fiabilidade 2018 (Compete 2020, Centro 2020 e Norte 2020), bem como a auditoria do Tribunal de Contas Nacional ao modelo de recuperação de dívidas. Foram também acompanhadas as auditorias da Inspeção Geral de Finanças aos sistemas de gestão e controlo dos Programas Operacionais Regionais 2014-2020 do Algarve, do Alentejo, de Lisboa e do Centro e as auditorias ao sistema de controlo dos projetos de investimento produtivo (Benefícios Fiscais) e aos procedimentos da contratação pública do Compete 2020. Foram ainda acompanhadas as ações de controlo da responsabilidade da ADCOESAO em operações COMPETE 2020, Lisboa 2020, Centro 2020 e Norte 2020, a Auditoria Temática Contratação Pública – Autoridade de Certificação (FSE); e controlo de suporte às contas Lisboa 2020. As ações de controlo interno das AGs Reperformance Compete 2020, Algarve 2020, Alentejo 2020 e Centro 2020 foram também objecto de acompanhamento.

No âmbito do Comércio Investe não se efetuou esta atividade de acompanhamento porque não foram realizadas, em 2018, auditorias por parte do ministério.

- **Sistema Contabilístico de Dívidas**

Ao nível do Sistema Contabilístico de Dívidas foi assegurada resposta atempada à esmagadora maioria dos 219 pedidos formulados pelas Autoridades de Gestão.

### ❒ Promoção da realização de negócios e da procura de produtos nacionais

Em 2018 o IAPMEI continuou a dinamizar uma rede nacional de produção e partilha de informação e conhecimento sobre a indústria portuguesa, quer através da continuação do desenvolvimento de uma base de dados de fabricantes nacionais quer da concretização de novas redes de fornecedores.

No âmbito das redes de fornecedores entre pequenas e médias empresas nacionais, realizou novas 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".

### ❒ 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.

- **Clusters de Competitividade Reconhecidos**

Reconhecendo que o sucesso das políticas públicas depende de forma preponderante da capacidade de mobilização da sociedade civil para uma estratégia e missão comuns,

muito em particular das estruturas do ecossistema associado às dinâmicas de clusterização, com as quais importa estabelecer estreitas relações de cooperação e colaboração que favoreçam o desenvolvimento de iniciativas concertadas para a concretização de objetivos comuns, o IAPMEI, no âmbito das suas atribuições associadas à política nacional de clusterização, reforçou, em 2018, a sua atividade relacionada com a estratégia de apoio à atividade dos *clusters*, nomeadamente, através da atividade preparatória à realização de Pactos Setoriais para a Competitividade.

Em simultâneo, efetuou-se a monitorização da atividade que foi desenvolvida em 2017 pelos *clusters* de competitividade reconhecidos, bem como a avaliação do grau de cumprimento dos objetivos e metas estabelecidos nos contratos programa assinados individualmente com cada *cluster*, e no respetivo anexo ao contrato. Tendo sido, em consequência, efetuados 18 relatórios anuais de progresso dos *clusters* (dos 20 clusters reconhecidos) referentes ao ano de 2017, bem como um relatório global de monitorização da atividade anual de 2017. Não foram feitos relatórios anuais de progresso para o Cluster das Indústrias Criativas, por ter sido declarado insolvente a 3 de abril de 2018, e para o Cluster das SmartCities, que em junho informou o IAPMEI das razões para a não apresentação de relatório de 2017.

Foram igualmente efetuadas oito visitas (das seis inicialmente estimadas) de acompanhamento aos *clusters* reconhecidos, como previsto na metodologia de acompanhamento, monitorização e avaliação da atividade anual dos mesmos, e elaborados quatro relatórios de visita. Esta atividade será prosseguida em 2019.

De referir que foi ainda assegurada a divulgação de informação nacional e internacional com potencial interesse para a atividade dos *clusters* de competitividade, como seja a divulgação de avisos e outras iniciativas no âmbito do COSME – Programa para a Competitividades das Empresas e das PME e o respetivo programa de trabalho para 2019.

Foi ainda assegurada a participação de Portugal, através do IAPMEI, nas três reuniões do European Cluster Policy Forum realizadas em 2018, com recolha antecipada de contributos junto dos *clusters* e partilha das sínteses associadas às reuniões. O IAPMEI participou também na segunda edição do Industry Day, tendo fornecido o inerente reporte aos clusters.

- **Portugal Sou Eu**

O IAPMEI assegurou a coordenação geral do órgão operacional do Portugal Sou EU no primeiro semestre de 2018, e preparou a transição da coordenação para a componente privada, a AEP, culminando na celebração de um novo modelo de governação fase III, na qual o IAPMEI continua a acompanhar o órgão de gestão, e assume a presidência, sob orientação da Tutela, do Conselho Geral do Portugal Sou Eu.

Ao nível do cofinanciamento, foi concluído o projeto SIAC 3801 PtSouEu fase II, concretizando os investimentos previstos ao nível de ações junto de públicos específicos. Ainda em 2018, foi submetida nova candidatura SIAC 0402 PtSouEu fase III, que obteve a aprovação do Compete2020.

O programa Portugal Sou Eu, orientado para a valorização da oferta nacional, tem mais de 10 000 selos atribuídos, conta com mais de 3400 empresas registadas no portal, e mais

de 1100 estabelecimentos pontos de venda aderentes, na sua maioria estabelecimentos de restauração.

- **Passaporte de Negócios Magalhães**

Enquadrado no Programa das Comemorações do V Centenário da Circum-Navegação de Fernão Magalhães foi criado o projeto Passaporte de Negócios Magalhães.

O IAPMEI desenvolveu, durante 2018, o modelo conceptual do projeto, de forma a desenvolver um módulo para acreditação de empresas, com vista ao estabelecimento de contactos comerciais ou de investimento com países da «Rota Magalhães», nomeadamente, Portugal, Espanha, Itália, Brasil, Argentina, Chile, Uruguai, Cabo Verde, Africa do Sul, Filipinas, Indonésia e Brunei.

Neste âmbito, foram já realizados trabalhos preparatórios para o desenvolvimento de *software*, para o desenvolvimento da marca e para o desenvolvimento de suporte audiovisual de apresentação internacional do projeto.

### ❒ Estímulo à cooperação internacional, à inovação empresarial e à gestão da inovação

O estímulo à cooperação internacional, à inovação e à gestão da inovação das PME, assume também particular relevância na atividade do IAPMEI, quer através de iniciativas que dinamiza e coordena, quer de instrumentos facilitadores de apoio a mais competitividade que disponibiliza.

- **Enterprise Europe Network**

Sendo a maior rede do mundo de apoio às PME, *start-ups* e *clusters* com ambição internacional, a Enterprise Europe Network (Network), uma iniciativa da Comissão Europeia integrada e financiada pelo Programa COSME, está presente em mais de 60 países, englobando mais de 600 entidades e 3000 profissionais.

Em Portugal é representada por um consórcio, a EEN-PORTUGAL, liderado pelo IAPMEI e englobando 11 entidades, cobrindo todo o território nacional, incluindo as regiões autónomas dos Açores e da Madeira. Trabalhando sob o conceito de "no wrong door", disponibiliza às empresas e agentes da envolvente um serviço integrado, que combina conhecimento e experiência internacional com conhecimento local, facilitando a inovação das empresas em novos mercados.

No âmbito do COSME, o IAPMEI também coordenou o projeto piloto ScaleUP Portugal, que contou com mais três parceiros. Este projeto terminou a 31 de dezembro de 2018.

Englobado no Horizonte 2020, o IAPMEI coordena o projeto EEN – Innovate PT que, para além do IAPMEI, conta com mais três parceiros.

A atuação do IAPMEI no domínio destes consórcios tem um papel multifacetado. Se, por um lado, tem a seu cargo as atividades de governação, incluindo monitorização e avaliação da atividade global e por parceiro, reporte, preparação e submissão à Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises (EASME), Comissão Europeia, das propostas de programa de trabalho bianuais, sendo interlocutor junto da EASME e da COM, por outro lado também desenvolve programas de trabalho, enquanto parceiro.

Neste domínio, em 2018 procedeu-se à divulgação de informação comunitária com potencial interesse para as empresas e agentes da envolvente, através da *newsletter* mensal "Enterprise Europe Network em Portugal"; à organização de eventos locais temáticos para empresas e agentes da envolvente, que contaram com 104 participantes; ao estímulo à cooperação internacional, com a organização de oito eventos internacionais de *brokerage*, de que resultaram 95 reuniões bilaterais entre empresas portuguesas e empresas estrangeiras; à coordenação da participação portuguesa no *stand* #invest EU, da COM, na WebSummit 2018, com atendimento permanente; à publicação de 404 oportunidades de negócios estrangeiras no portal nacional do EEN – PORTUGAL, de que resultaram 109 expressões de interesse de empresas portuguesas, através do IAPMEI; e à prestação de mais de 500 serviços de apoio às PME, 186 destes de aconselhamento individual.

Sendo de referir que um dos oito eventos internacionais de *brokerage* atrás mencionados foi o evento de *brokerage* Lisbon Beyond Summit, organizado por ocasião da WebSummit 2018, que contou com empresas de oito países, designadamente Brasil, França, Alemanha, Quénia, Reino Unido, Polónia, Espanha e Portugal, e que incluiu também reuniões de empresas com investidores estrangeiros (B2I), ou seja, foi um duplo evento, B2B e B2I. Decorrente do *follow-up* associado, foram identificadas 10 potenciais parcerias de negócio internacionais. Antecipadamente a este evento, e visando melhor preparar as empresas portuguesas para participação no mesmo, o IAPMEI organizou o ciclo "Get Ready – 1, 2 Go", não previsto no seu programa de trabalho associado à EEN-PORTUGAL.

De salientar ainda o bom desempenho do IAPMEI e do consórcio EEN – PORTUGAL, com todos os indicadores a superar os 95%.

No âmbito do EEN – Innovate PT procedeu-se à prestação dos serviços KAM – Key Account Management, dirigidos a empresas com projetos aprovados no programa SME Instrument, e de serviços EIMC – Enhancing Innovation Management Capacity, cujo público-alvo são empresas com elevado grau de inovação e com potencial para a internacionalização. Em 2018, o IAPMEI apoiou nove PME beneficiárias do SME Instrument, e efetuou quatro serviços EIMC, o que corresponde a uma execução de 4% e 16% acima do previsto, respetivamente.

O desempenho associado ao IAPMEI e ao consórcio EEN – Innovate PT também ficou acima dos objetivos traçados em sede do programa de trabalho aprovado pela EASME, tendo sido realizados mais 10% dos serviços do que o previsto. Foram apoiadas 131 empresas, 54 das quais através de serviços prestados aos beneficiários do SME Instrument – KAM e 77 através do serviços prestados no âmbito dos EIMC.

Com início em julho de 2017, e decorrente de candidatura apresentada à EASME, o IAPMEI liderou e participou num projeto-piloto EEN – ScaleUp PORTUGAL, com a duração de 18 meses, que teve como principal objetivo apoiar um grupo selecionado de 16 PME inovadoras, que desenvolveram produtos ou serviços com sucesso, a expandir os seus negócios no mercado único ou para além dele. O IAPMEI apoiou sete empresas no âmbito deste projeto, cujo objetivo era de quatro empresas, tendo produzido uma história de sucesso.

- **European Enterprise Promotion Awards 2018**

Num alinhamento com a sua missão ao serviço de mais competitividade e inovação nas PME, o IAPMEI é o coordenador nacional para os Prémios Europeus de Promoção Empresarial (European Enterprise Promotion Awards – EEPA) desde o seu lançamento pela Comissão Europeia (2005). Ao longo de 12 anos, o IAPMEI tem sido responsável pela promoção e dinamização da iniciativa no país, por apresentar à competição europeia os projetos selecionados na fase nacional (máximo de dois projetos em categorias diferentes) e por ser o elemento de contacto junto da Comissão Europeia em todas as matérias relacionadas.

Identificar projetos com potencial para candidatura, prestar os necessários esclarecimentos a potenciais candidatos, apoiá-los na elaboração da candidatura e desenvolver o processo de seleção nacional, por um lado, e fazer apresentação da iniciativa em sedes públicas e promover a facilitação de informação, são vertentes complementares da atuação do IAPMEI neste domínio, tendo em vista a apresentação de candidaturas de qualidade, potenciais vencedoras e indutoras de replicabilidade, num estímulo ao emprego, crescimento e investimento.

Na edição 2018 dos EEPA, o empenho e dedicação da Equipa IAPMEI, as ações planeadas e desenvolvidas e a cooperação com *stakeholders*, conduziram a que Portugal registasse o melhor resultado no conjunto dos 32 países participantes, sendo recebidas 82 candidaturas, 27% do total das candidaturas na fase nacional de todos os 32 países integrantes da iniciativa.

O Júri Nacional, presidido pelo IAPMEI, submeteu à fase europeia o projeto "Living Lab Carbono-Zero de Matosinhos, alavancado por mercado local de carbono", apresentado pelo Município de Matosinhos em parceria com o CEiiA – Centro de Engenharia e Desenvolvimento (Associação), e o projeto "Movimento Re-food", apresentado pelo Re-food 4 Good – Associação (IPSS), em parceria com a Junta de Freguesia de Belém. Tendo o Júri Europeu atribuído o primeiro lugar, na categoria de apoio ao desenvolvimento de mercados ecológicos e à eficiência dos recursos, ao projeto português "Living Lab Carbono-Zero de Matosinhos, alavancado por mercado local de carbono". Sendo de salientar a larga disseminação que foi feita pela Comissão Europeia no *blog* "Promoting Enterprise" e nas redes sociais da Comissão à distinção atribuída ao projeto.

Sendo uma iniciativa que decorre em duas fases, com a competição nacional a ser promovida e dinamizada pelo IAPMEI, a sessão pública "+empreendedorismo, +inovação - Resultados Nacionais dos European Enterprise Promotion Awards 2018" pretendeu também constituir-se como um espaço aberto a empreendedores participantes no StartUp Voucher, StarUP Visa, Ideas from Europe e Prémios Europeus de Promoção Empresarial, que partilharam a realidade "Ser empreendedor".

Ainda no domínio da notoriedade que os EEPA podem conferir, acresce ainda dar nota da reportagem feita pela Euronews, no local, ao projeto "Madeira Vintners", que havia sido proposto pelo júri nacional à fase europeia da edição 2017 dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial 2017, e que foi incluído na *shortlist* da fase europeia. Trata-se de um projeto englobado na categoria "Apoio à internacionalização das empresas" e dinamizado pela CAF – Cooperativa Agrícola do Funchal, CRL, em parceria com a Direção Regional de Agricultura da Região Autónoma da Madeira.

- **Semana Europeia das PME 2018**

A Semana Europeia das PME (ESW) é uma das medidas adotadas pela Comissão Europeia no âmbito do "Small Business Act".

O IAPMEI, enquanto coordenador nacional para o setor público da ESW, desde a sua primeira edição, em 2009, tem vindo a promover a iniciativa, a analisar os eventos submetidos para integrar a ESW, e a elaborar o reporte, em articulação com a CIP – Confederação Empresarial de Portugal, coordenador nacional para o setor privado, e seu envio à Comissão.

A ESW tem como objetivo informar sobre instrumentos e programas nacionais e comunitários de apoio ao desenvolvimento empresarial e incentivar o empreendedorismo e mais espírito empresarial, potenciando a visibilidade a eventos convergentes com os objetivos da iniciativa e proporcionando a participação de interessados em eventos associados a variadas temáticas mobilizadoras de mais competitividade.

Em 2018, Portugal manteve um relevante posicionamento, ocupando o quinto lugar em termos de número de eventos realizados, no conjunto dos 39 países participantes, com um total de 14 eventos.

- **Innovation Scoring**

O IAPMEI manteve, em 2018, a parceria com a COTEC Portugal – Associação Empresarial para a Inovação no que respeita ao instrumento Innovation Scoring (IS).

O Innovation Scoring (IS) é um instrumento de apoio às organizações nacionais, que visa estimular as empresas a desenvolverem inovação de uma forma mais sistemática, eficiente e eficaz. A aplicação desta ferramenta pretende contribuir para a reflexão estratégica das empresas, ou outras organizações, sobre os seus processos de inovação, permitindo conhecer de forma mais aprofundada as diferentes dimensões que sustentam tais processos, e identificar áreas de potencial melhoria. Com base neste sistema, as organizações poderão diagnosticar, medir e questionar de uma forma mais adequada o seu desempenho e o seu potencial de inovação.

Esta ferramenta gera automaticamente um *feedback report*, disponível logo que as empresas submetem o seu exercício, em que é aplicado um algoritmo à informação apresentada e feita uma comparação com a média e os *top performers*. O IS é de utilização internacional, aumentando o quadro referencial das empresas.

### ❒ Sistema da Indústria Responsável

No âmbito da governação do Sistema da Indústria Responsável (SIR), o IAPMEI continuou a assegurar, em 2018, a promoção das ações necessárias à aplicação correta, eficaz e harmonizada da lei.

E, com a consciência da complexidade de aplicação do SIR, densificada por uma moldura legal em que coexistem quatro regimes de licenciamento, foi feito um investimento adicional na capacitação técnica e na harmonização de práticas e procedimentos dos vários agentes, tendo o IAPMEI garantido uma ampla disponibilização de conteúdos na comunidade virtual do SIR. Recorde-se que esta plataforma colaborativa que o IAPMEI desenvolveu visa favorecer e facilitar o diálogo, o debate e a partilha de

informação e conteúdos, sendo de destacar que estão já associados a esta comunidade virtual aproximadamente 600 quadros técnicos superiores da Administração Pública.

Foi também promovida a formação e capacitação de quadros técnicos de entidades púbicas e privadas.

Foi ainda assegurada a atividade do *help-desk* nacional, designadamente o apoio à indústria, às entidades com competências de licenciamento (autarquias, direções regionais de agricultura, Direção Geral de Energia e Geologia, sociedades gestoras de zonas empresariais) e às entidades fiscalizadoras (ASAE – Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho e IGAMAOT – Inspeção Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território).

Destaque para o facto de, em 2018 se terem dado continuidade aos trabalhos de desenvolvimento da nova Plataforma Tecnológica de suporte ao Licenciamento da Atividade Industrial em Portugal, bem como de desenvolvimento do Sistema de Informação dos Estabelecimentos Industriais.

Na qualidade de entidade coordenadora das unidades do Tipo 1 e 2 SIR, releva ainda sublinhar o licenciamento de projetos de instalação e alteração, e a realização de vistorias para a avaliação da conformidade da indústria com os requisitos técnicos de exploração aplicáveis.

### ❒ Capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas

#### ▪ Programa Formação-Ação "Academia de PME"

O Programa Formação-Ação "Academia de PME" (Compete2020) – Programa de apoio a projetos conjuntos de formação-ação, visa reforçar a capacidade de gestão e a competitividade das PME, bem como otimizar os seus processos de modernização e inovação.

O IAPMEI é organismo intermédio do programa, sendo este sistema de incentivos gerido pela Academia de PME do IAPMEI, numa lógica de continuidade da sua atuação formativa com recurso a esta metodologia de intervenção junto das PME. Os beneficiários finais do programa são PME, sendo os promotores as associações empresariais sem fins lucrativos e com competências dirigidas às PME.

Os projetos apresentam ciclos formativos de 12 meses, articulando formação interempresas (*workshops*) e consultoria personalizada nas PME, em função de um diagnóstico empresarial. Com este programa, cada PME participa em 119 horas de formação, distribuídas por 9 *workshops*, e em 78 horas de consultoria.

No atual aviso de concurso (nº36/SI/2015), os projetos envolveram 20 entidades promotoras, 37 ações formativas e 564 PME.

#### ▪ Formação Financeira

A Formação Financeira no âmbito do Plano Nacional de Formação Financeira (PNFF) tem como objetivo reforçar os conhecimentos económicos e financeiros dos empreendedores, empresários e gestores de micro, pequenas e médias empresas.

A implementação do PNFF é concretizada através de parcerias protocoladas entre o IAPMEI, o Turismo de Portugal e o Conselho Nacional de Supervisores Financeiros (Banco de Portugal, Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões e Comissão do Mercado de Valores Mobiliários), tendo sido desenvolvido um Referencial de Formação Financeira (RFF) e realizados cursos de formação de formadores para a criação de uma bolsa de formadores capacitada para o desenvolvimento dos conteúdos do RFF.

O IAPMEI e o Turismo de Portugal assumiram, no âmbito deste protocolo, a responsabilidade pela operacionalização da oferta formativa a nível nacional.

Em 2018, realizou-se em conjunto de 24 ações, distribuídas por todo o país, em que participaram 382 formandos, exercendo na sua maioria funções em micro e pequenas empresas. Realizou-se ainda, em Leiria, a conferência anual dedicada à área financeira, que decorre na semana da Formação Financeira.

- **Ações de capacitação empresarial**

São ainda desenvolvidas pela Academia de PME do IAPMEI ações de capacitação empresarial em áreas temáticas relevantes, visando o desenvolvimento de competências e a promoção de práticas facilitadoras da gestão empresarial ou do desenvolvimento do projeto empreendedor.

A oferta formativa abrange um conjunto alargado de ações em temas distintos, abrangendo, designadamente, iniciativas na área digital, nos temas de cibersegurança, proteção de dados, marketing digital, e economia circular, entre outras.

No âmbito da operacionalização da Agenda do IAPMEI para a Economia Circular, em 2018, deu-se início ao "Programa para a economia circular e sustentabilidade nas empresas". Sendo que, no âmbito deste programa, da responsabilidade do IAPMEI e do LNEG – Laboratório Nacional de Energia e Geologia, se realizou o seminário "Criar valor nas PME | Competitividade pela Economia Circular" e dois ciclos de *workshops* dedicados a três temas: "Design circular de produtos e serviços", "Modelos de negócio para a Economia Circular" e "Pensamento do Ciclo de Vida, Economia Circular e ISO 14001" (edições Lisboa e Porto). Nestes seis *workshops* foram envolvidos 130 participantes.

Em 2018, foi ainda celebrado um memorando de entendimento entre o IAPMEI e a Cisco International Limited, tendo sido estabelecida uma parceria com o objetivo de capacitar as PME portuguesas relativamente à cibersegurança. A Academia de PME do IAPMEI e a Cisco promoveram, assim, em colaboração com entidades da envolvente empresarial, a realização de seis seminários nesta temática, nas regiões do Algarve, de Lisboa, do Centro e do Norte. Foram também disseminados cursos gratuitos sobre cibersegurança através dos canais de comunicação do IAPMEI ou através das sessões de capacitação presenciais.

- **Novos Modelos Formativos**

Em 2018 implementou-se a primeira edição do PGE – Programa de Gestão para Empresários, em Lisboa, numa parceria entre o IAPMEI e o INDEG/ISCTE.

O PGE é um programa de formação, em parceria com escolas de gestão, destinado a empresários de empresas de menor dimensão sem formação especializada em gestão, visando o reforço das suas competências.

A primeira edição do PGE contou com 25 formandos.

### ❒ Política setorial relativa à indústria

As atribuições do IAPMEI com incidência nos instrumentos de política pública de indústria e demais instrumentos de política pública aplicáveis às empresas industriais, compreendem, nomeadamente, intervenções no âmbito da regulamentação das atividades industriais e dos produtos, quer a nível nacional quer a nível da União Europeia (UE), bem como a cooperação com países terceiros no quadro das relações internacionais, 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, nas máquinas e dos produtos químicos (Regulamentos da União Europeia relativos ao Registo, Avaliação, Autorização e Restrição dos produtos químicos (REACH) e Classificação, Rotulagem e Embalagem de Substâncias e Misturas (CLP)).

São ainda de referir as intervenções no âmbito das iniciativas e instrumentos nacionais de promoção da sustentabilidade empresarial, de que se destacam, nomeadamente, a aliança para os objetivos de desenvolvimento sustentável, o regime de emissões industriais, o compromisso para o crescimento verde, a estratégia nacional para as alterações climáticas, o plano de ação para a economia circular e a responsabilidade social das empresas.

A intervenção é suportada num forte diálogo e cooperação com as estruturas associativas industriais e as empresas, tendo em vista a promoção da sustentabilidade da sua competitividade, através da criação das condições mais favoráveis ao seu exercício, tais como a redução dos custos de contexto decorrentes das iniciativas legislativas, e a promoção de estratégias e práticas de sustentabilidade, com particular incidência nas especificidades das PME.

De destacar também os serviços prestados pelo IAPMEI às empresas e outros operadores económicos ao nível da disponibilização de informação e da resposta a pedidos de informação ou de esclarecimentos, no âmbito das atividades industriais e dos produtos, decorrentes das suas áreas de atribuição. No caso específico do REACH e CLP, o IAPMEI dispõe de um *help-desk* nacional, que presta apoio especializado, designadamente sobre obrigações legais; que disponibiliza conteúdos informativos sobre os regulamentos; e que procede à divulgação de notícias e de consultas públicas.

## 4. 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

### ❒ 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.

A assunção de um modelo de agenciamento, aconselhamento e promoção do investimento mais assertivo, estratégia alavancada pelos serviços desconcentrados do

IAPMEI e pela capilaridade do atendimento presencial que as suas estruturas asseguram e oferecem, constitui elemento decisivo na atuação do IAPMEI.

Neste contexto, os desafios da especialização e da diferenciação foram fundamentais para o reforço da interação com as empresas, numa lógica de facilitação institucional e de melhoria do ambiente empresarial.

A abordagem foi centrada a dois níveis: no acompanhamento, em proximidade, do desenvolvimento dos processos necessários à concretização dos projetos de investimento; na prestação de informação, consultoria regulamentar, e caso a caso, no estudo e identificação de soluções à medida das necessidades da empresa.

Incluem-se no presente âmbito a promoção de iniciativas próprias e em parcerias (internas e externas), singulares ou coletivas, associadas à promoção do investimento, à valorização da produção nacional, à cooperação e desenvolvimento de redes empresariais e ao reforço da competitividade das empresas.

O acesso a financiamento, o acesso a conhecimento e tecnologias, o licenciamento industrial, os apoios públicos, as parcerias empresariais, a exportação e outras formas de internacionalização, a indústria 4.0, a economia circular, bem como ainda o acesso das PME aos mercados públicos constituíram áreas de trabalho nucleares em 2018, onde a atuação em rede com as demais estruturas públicas e privadas da envolvente empresarial se revelou uma vez mais um elemento de ação chave.

Destaque, em 2018, para a continuidade de iniciativas como as visitas de assistência empresarial, o Dia Aberto ao Conhecimento, o Dia do Atendimento Descentralizado, as Sessões Informativas Temáticas, os Alertas Informativos, e as Oportunidades de Negócio nos Mercados Públicos. Realce ainda para as iniciativas mais recentes, como os Encontros para a Competitividade e Inovação, os Open Days I4.0 e o Espaço Empresa.

O projeto "Programa I4.0 – Ações de Demonstração" assenta num conceito alargado de difusão de conhecimento, com um público extenso, procurando-se operacionalizar exemplos de demonstração, de montante a jusante na cadeia de valor, visando acelerar a adoção das tecnologias e conceitos da Indústria 4.0 no tecido empresarial português. Em 2018, o IAPMEI, em co-organização com a COTEC, realizou um conjunto alargado de ações de demonstração I4.0, designadamente, 10 sessões.

Relativamente ao Espaço Empresa, importa assinalar que, volvidos 10 meses sobre a experiência piloto constituída em Leiria, a primeira fase de expansão e desenvolvimento do projeto foi assinalada formalmente, em cerimónia realizada no dia 9 de abril de 2018, com a assinatura de 22 protocolos para a constituição de 21 Espaços Empresa municipais e um 1 Espaço Empresa intermunicipal (CIM).

O IAPMEI liderou a execução e operacionalização do projeto bem como o funcionamento da rede de Espaços Empresa em funcionamento, tendo apoiado, na vertente empresarial, a intervenção de todos os municípios aderentes. Até ao final de 2018, encontravam-se já em funcionamento um total de 21 Espaços Empresa.

### ❒ Dinamização da comunicação com as empresas

Em 2018, o IAPMEI continuou a prestar mais e melhor informação às empresas, continuando a apostar na segmentação da comunicação dirigida aos vários *stakeholders*,

procurando, sempre que pertinente, comunicar conteúdos mais relevantes para cada público alvo.

A dinamização das redes sociais e a garantia da atualização permanente de conteúdos relacionados com notícias, eventos e atividades das várias áreas de atuação do IAPMEI, no *website*, tem sido também um investimento assumido.

A reformulação da *newsletter*, feita em 2018, segue a mesma filosofia.

Tem também continuado a ser feita uma aposta na realização de campanhas ou ações comunicacionais específicas, como participação em feiras, associação a iniciativas relevantes dinamizadas por parceiros, ou planos de comunicação 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.

De salientar que o comité editorial criado em 2017, e do qual fazem parte diversas áreas funcionais do IAPMEI, para além da área da Comunicação, tem contribuído de forma ativa, continuada e articulada, para a visibilidade institucional do IAPMEI, e garantido a divulgação atempada de atividade relevante e útil para as empresas.

### ❒ 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.

#### ▪ Certificação PME

Com o objetivo de promover a 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 das empresas a grande número de instrumentos de apoio, o IAPMEI manteve, em 2018, a aposta na sensibilização, informação e formação no domínio da Certificação PME.

Destaque para o facto de ter sido criada uma nova área informativa no *website* do IAPMEI, com dicas de caráter prático sobre a Certificação PME, que ajudam as empresas a obter a sua certificação sem incidentes, de forma simples e célere.

#### ▪ Portugal2020

O IAPMEI tem vindo a desenvolver, 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.

Em 2017 iniciou-se a disponibilização de tutoriais em formato vídeo, tendo sido produzidos os primeiros três vídeos sobre boas práticas na execução de projetos do PT2020. Em 2018 foi dada continuidade a este projeto, tendo sido produzidos e disponibilizados no YouTube mais seis vídeos sobre gestão de projetos do PT2020.

## 5. 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 2018, foram acompanhadas 122 ações judiciais, em que o IAPMEI assumiu a qualidade, ou de autor ou de réu. Foram concluídas 32 ações, nas quais o IAPMEI teve sucesso em 27, o que representa uma taxa de sucesso de 84%.

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 2018 foram interpostas 42 execuções fiscais.

## 4.4. Recursos humanos

A pontuação executada em matéria de recursos humanos foi de 3844, correspondente a 340 trabalhadoras e trabalhadores. Este número representa um desvio de 644 pontos relativamente ao planeado:

| Designação | Pontuação | Recursos Humanos | | Pontuação | | Desvio |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Planeado | Executado | Planeada | Executada | |
| Dirigente Superior | 20 | 3 | 3 | 60 | 60 | 0 |
| Dirigente Intermédio | 16 | 35 | 35 | 560 | 560 | 0 |
| Técnico Superior | 12 | 277 | 230 | 3.324 | 2.760 | -564 |
| Assistente Técnico | 8 | 72 | 62 | 576 | 496 | -80 |
| Assistente Operacional | 5 | 10 | 10 | 50 | 50 | 0 |
| **Total RH** | | **397** | **340** | **4.570** | **3.926** | **-644** |

Na coluna "efetivos planeados" os números dizem respeito ao Mapa de Pessoal aprovado para 2018. Na coluna "efetivos executados" o número total de trabalhadores (340) são os trabalhadores em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2017.

A diferença entre o planeado e o executado encontra justificação na dificuldade sentida pelo Instituto em substituir trabalhadores que vão saindo ao longo dos anos. Na impossibilidade de abertura de procedimento concursal por falta de autorização, o recurso à mobilidade tem sido a alternativa implementada desde final de 2017. Contudo tem-se verificado ser solução insuficiente, face às necessidades sentidas.

Acresce dizer que no número total de trabalhadores previstos para o ano de 2018 (397) se encontram incluídos 12 trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado com o IAPMEI mas, ou em exercício de funções fora do IAPMEI, ou de licença sem vencimento, tendo os postos de trabalho sido acautelados na eventualidade de regresso.

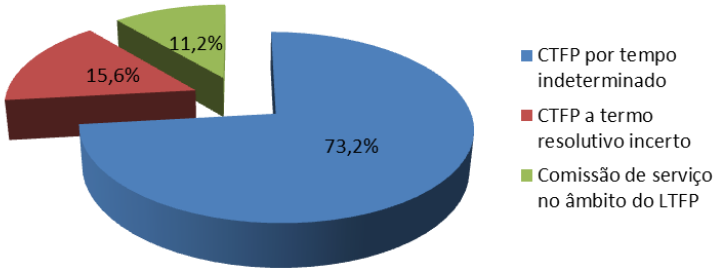
A 31 de dezembro de 2018, o IAPMEI contava com um efetivo global de 340 trabalhadores, dos quais 38 correspondem ao exercício de cargos dirigentes.

Distribuição do efetivo global do IAPMEI, em 31 de dezembro de 2018

| Vínculo | Género | Dirigente | Técnico Superior | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Pessoal de Informática | Total | % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CT em Funções Públicas por tempo indeterminado | M | | 65 | 3 | 6 | 2 | 76 | |
| | F | | 116 | 53 | 4 | 0 | 173 | |
| | T | | 181 | 56 | 10 | 2 | 249 | 73,2% |
| CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto | M | | 10 | 1 | | | 11 | |
| | F | | 37 | 5 | | | 42 | |
| | T | | 47 | 6 | | | 53 | 15,6% |
| Comissão de serviço no âmbito do LTFP | M | 18 | | | | | 18 | |
| | F | 20 | | | | | 20 | |
| | T | 38 | | | | | 38 | 11,2% |
| Total dos efetivos | T | 38 | 228 | 62 | 10 | 2 | 340 | 100,0% |

A maioria dos trabalhadores do IAPMEI tem vínculo de emprego público por tempo indeterminado (73,2%), existindo também, ainda, no final de 2018, uma proporção elevada de trabalhadores com vínculo a termo incerto (15,6%), mas já em fase final de regularização ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP). Já os dirigentes em regime de comissão de serviço representam aproximadamente 11% da totalidade do efetivo global.

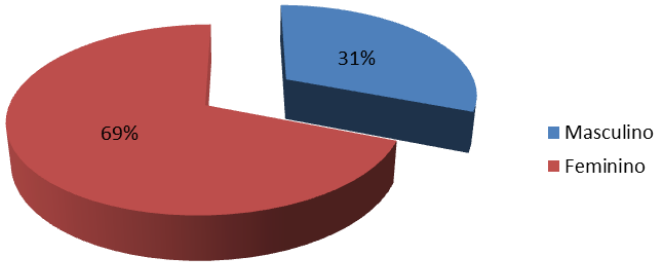
Distribuição percentual do efetivo global do IAPMEI, por vínculo




Género

A distribuição dos trabalhadores do IAPMEI por género reflete uma predominância das mulheres (235) em relação aos homens (105).

Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por género

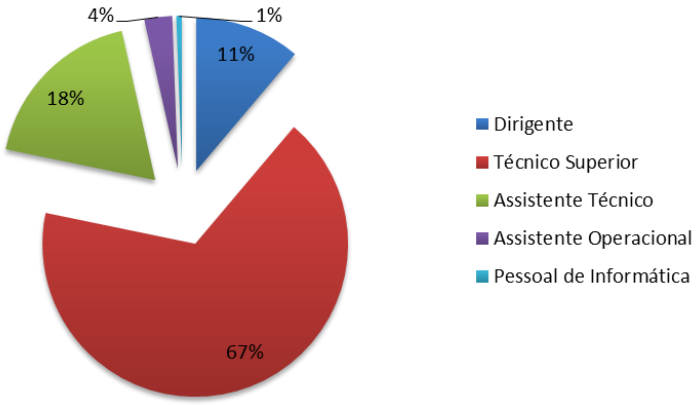


Cargo/Carreira Profissional

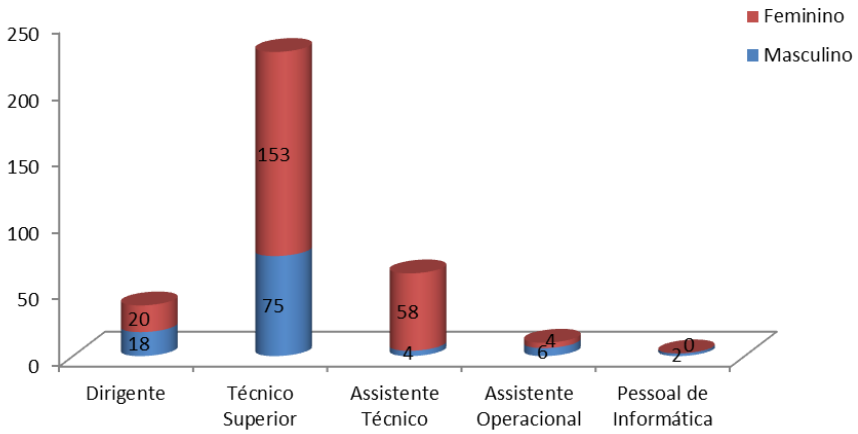
Em termos de cargo/carreira profissional, verifica-se a seguinte decomposição: Dirigente; Técnico Superior; Assistente Técnico; Assistente Operacional; e Pessoal de Informática.

A carreira de técnico superior detém o maior peso percentual (67%), com 153 mulheres e 75 homens. A carreira de assistente técnico conta com quatro homens e 58 mulheres, a carreira de assistente operacional com seis homens e quatro mulheres, e os cargos de dirigente encontram-se distribuídos por 18 homens e 20 mulheres. A carreira de pessoal de informática, a 31 de dezembro, só contava com homens (dois).

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



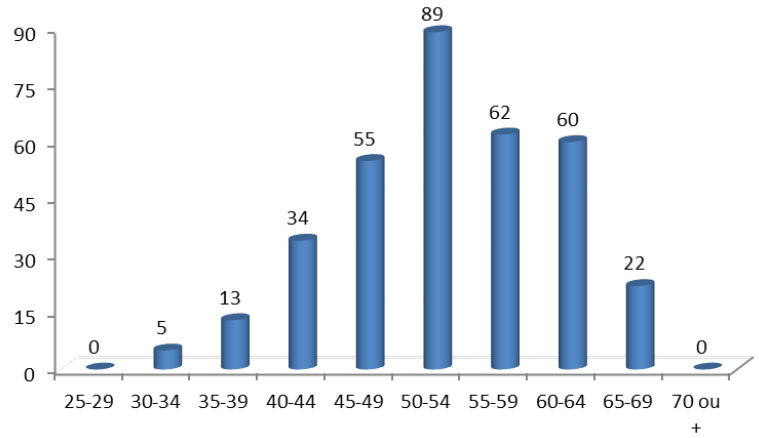

Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por cargo/carreira profissional, e por género



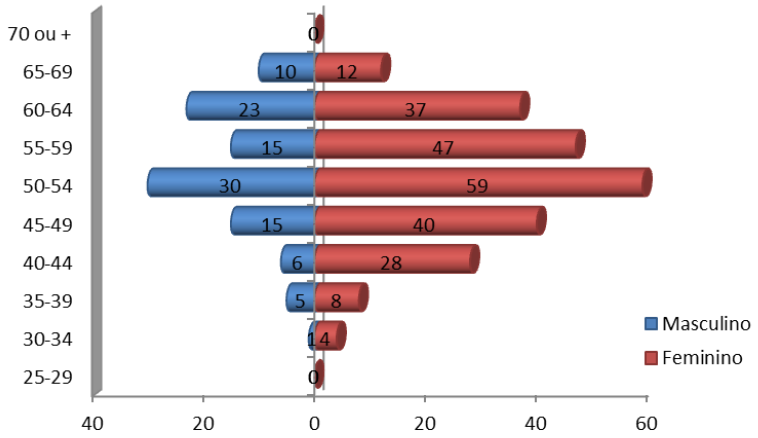
Idade

Quanto à distribuição por grupo etário, verifica-se que a faixa etária entre os 50-54 anos é a mais populosa (26%) e que é predominantemente feminina (66%) em relação à masculina (34%), logo seguida pela faixa etária entre os 55-59 anos (18%).

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por grupo etário




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

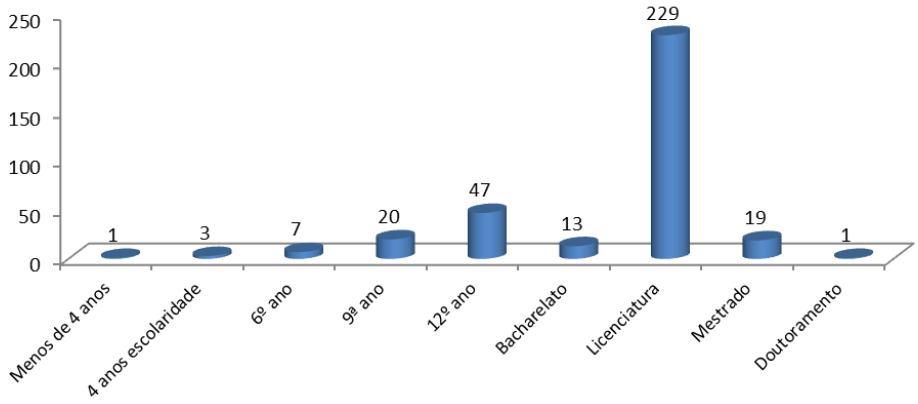



A média etária dos trabalhadores do IAPMEI era, em 31 de dezembro de 2018, de 53 anos.

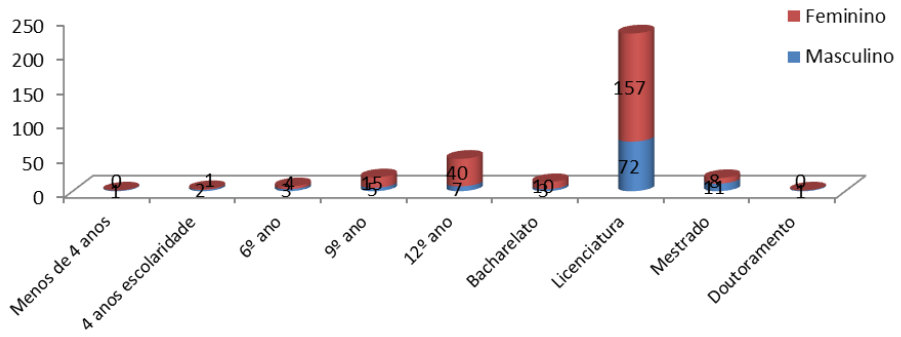
Habilitações Escolares

As habilitações escolares dos trabalhadores do IAPMEI assumem maior destaque ao nível do ensino superior (77%), quando comparado com o ensino secundário (14%) e ensino básico (9%).

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares




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

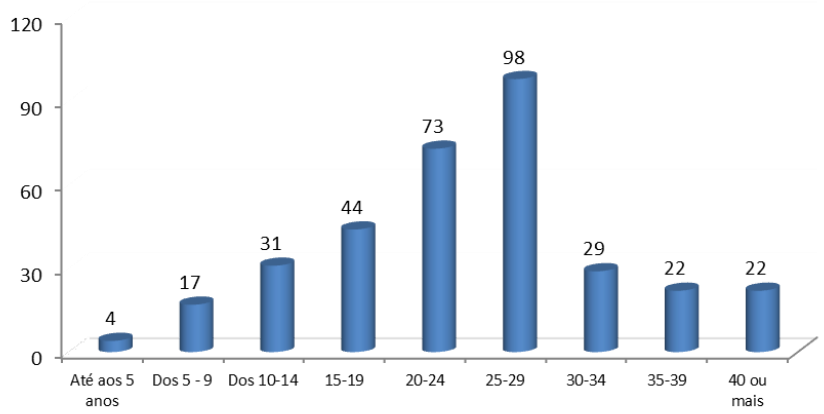



Em praticamente em todos os níveis de habilitações escolares as mulheres predominam em relação aos homens. No ensino superior 66,8% para 33,2%, no ensino secundário 85% para 15% e no ensino básico 64,5% para 35,5%.

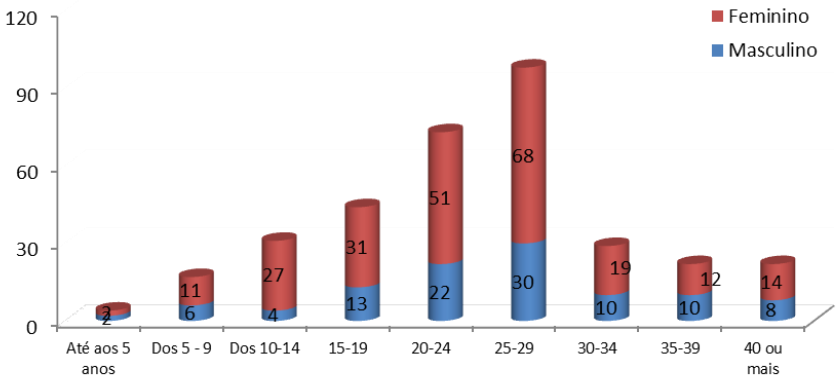
Nível de antiguidade

A média de antiguidade dos trabalhadores do IAPMEI, à data de 31 de dezembro de 2018, é de 24 anos, sendo que a maior concentração de trabalhadores (29%) se situa entre os 25-29 anos em termos de antiguidade.

Distribuição do efetivo, por antiguidade




Distribuição do efetivo, por antiguidade e por género



Movimentação

Durante o ano de 2018 aferiram-se 29 entradas e 20 saídas, no total. A maioria das entradas decorre de mobilidade de trabalhadores oriundos de órgão ou serviços da administração pública, num total de 25 trabalhadores, reportando-se as outras entradas a início de funções dirigentes em regime de comissão de serviço (três) e ao regresso de um trabalhador que se encontrava em exercício de funções fora. De salientar que a maior parte das saídas diz respeito a reforma/aposentação de trabalhadores (nove), sendo que as outras situações de saída dizem respeito maioritariamente a cessação de situações de mobilidade ou de comissão de serviço (quatro).

Movimentação do efetivo global

| Motivo | Entradas | Saídas |
|---|---|---|
| Mobilidade | 25 | 1 |
| Cedência | | 2 |
| Reforma | | 9 |
| Morte | | |
| Comissão de serviço | 3 | |
| Resolução | | 2 |
| Outras situações | 1 | 6 |
| **Total** | **29** | **20** |

Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante ao ano de 2018 a principal razão para a alteração da situação jurídico-funcional dos trabalhadores prendeu-se com a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório que se encontrava congelada desde 2011.

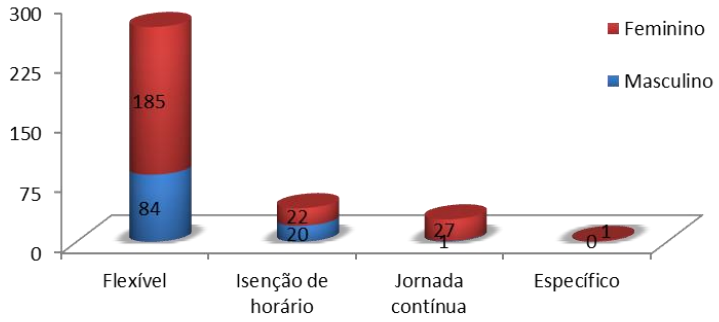
Dos 153 trabalhadores que viram a sua situação alterada, 120 pertencem à categoria de técnico superior, 26 à categoria de assistente técnico, três à categoria de assistente operacional e o restante diz respeito a trabalhadores inseridos na carreira de informática.

Verificaram-se ainda seis consolidações da mobilidade na categoria, dois trabalhadores do sexo masculino e quatro trabalhadores do sexo feminino. Estes trabalhadores pertencentes a outros órgãos ou serviços da administração pública passaram a integrar o mapa de pessoal do Instituto.

Modalidades de horário de trabalho

A 31 de dezembro de 2018, 79% dos trabalhadores praticam a modalidade de horário de trabalho flexível, regime-regra estabelecido. 12,5% dos trabalhadores gozam de isenção de horário, e 8,2% beneficiam do regime de jornada contínua. Existe apenas um trabalhador (0,3%) com horário específico autorizado, no caso, a tempo parcial.

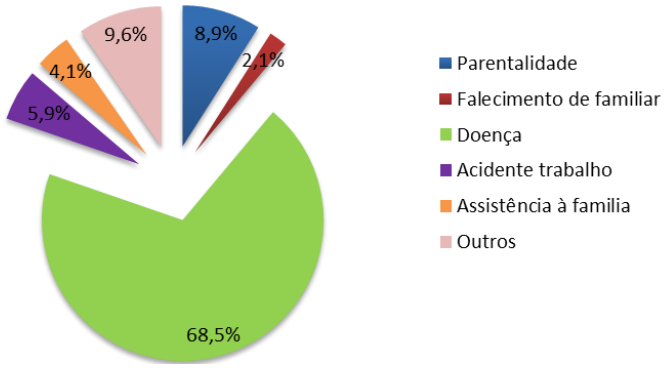
Modalidades de horário de trabalho, por género




Absentismo

Do absentismo global, no total de 4.438 dias, destacam-se as ausências por doença como o principal motivo de ausências (67,1%), num total de 3.040 dias de ausência durante o ano de 2018.

Distribuição percentual dos dias de absentismo global



Trabalho suplementar

O tempo trabalhado suplementarmente durante o ano de 2018 foi de 1.500 horas, maioritariamente (1.438 horas) prestado por assistentes operacionais.

Resumo do Trabalho Suplementar, em n.º de horas

| Prestação do trabalho | N.º de horas |
|---|---|
| Trabalho suplementar diurno | 1500 |
| Trabalho suplementar noturno | 0 |
| **Total** | **1500** |

Medicina do Trabalho

Em termos de Medicina do Trabalho em 2018 foram realizados 229 exames médicos, dos quais 201 (87,8%) foram exames de carácter periódico e 27 (11,8%) de admissão.

Tipologias de exames de Medicina do Trabalho

| Exame | N.º |
|---|---|
| Admissão | 27 |
| Periódico | 201 |
| Ocasional | 1 |

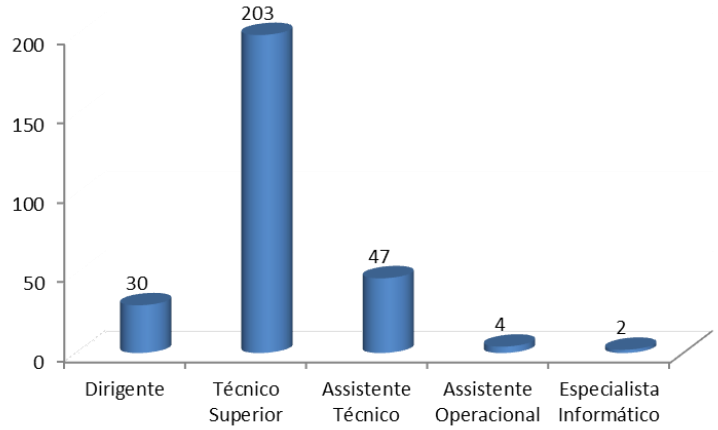
Aprendizagem/formação

Durante o ano de 2018 verificou-se a participação de 286 trabalhadores (participantes) do IAPMEI em ações de formação, o que corresponde a 84% do efetivo considerado, tendo sido ministradas 8.319 horas de formação.

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

| | Dirigente | Técnico Superior | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Especialista |
|---|---|---|---|---|---|
| **N.º de horas** | 734:00:00 | 6417:30:00 | 996:30:00 | 81:30:00 | 89:30:00 |

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




Do Plano de Formação para o biénio 2017-2018 constavam 22 temáticas (11 para cada ano), que poderiam 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 disponibilizou também aos seus trabalhadores 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, foram realizadas as 11 ações previstas para 2018, o que corresponde a um grau de execução de 100%.

Foram, assim, realizadas ações de formação na área comportamental, abordando matérias como o *mindfulness*, a resiliência ou a gestão de *stress*, dando aos formandos a oportunidade de desenvolver competências comportamentais.

Na área jurídica, foi ministrada formação no âmbito do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

Na área informática realizaram-se cinco sessões de formação em Google Tools, duas ações internas em Videoconferência Cisco Webex e uma ação interna sobre a Aplicação de Gestão Documental.

Foram ainda organizadas duas ações internas sobre Certificação PME.

Durante o ano de 2018, o IAPMEI proporcionou também formação profissional específica em gestão, nos domínios da Administração Pública (FORGEP), a um dirigente intermédio que dela nunca tinha beneficiado, e SNC-AP a quatro trabalhadores do departamento financeiro, num total de 464 horas.

Dos 845 formandos, cerca de 32% foram participantes em nove 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 da vontade e motivação destes últimos em transmitir e assim disseminar internamente a informação e o conhecimento de que são detentores.

No total, foram realizadas 72 ações de formação, que corresponderam, como atrás referido, a 8.319 horas de formação ministrada, abrangendo 845 formandos.

## 4.5. Recursos Financeiros

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

(M €)

| Orçamento | Proposto (1) | Aprovado (2) | Ajustado (3) | Realizado (4) | Desvio (5) = (4) - (3) |
|---|---|---|---|---|---|
| Atividades | 517,2 | 666,7 | 756,9 | 610,4 | -146,5 |
| Projetos | 8,8 | 8,7 | 7,1 | 2,2 | -4,9 |
| **Total** | **526,0** | **675,4** | **764,0** | **612,7** | **-151,3** |

A variação entre o valor inicial proposto (proposta submetida pelo IAPMEI) e o valor aprovado pelo Orçamento do Estado de 2018 evidencia um acréscimo de 149,4 M€, destinado fundamentalmente ao reforço dos mecanismos de inovação financeira para financiamento das empresas (+143,6 M€) e às verbas destinadas a outras entidades (+9,5 M€), e reduzindo as verbas afetas à atividade própria do Instituto (-3,8 M€).

A dotação ajustada reflete não apenas o efeito negativo das cativações aplicadas, mas também o acréscimo decorrente da mobilização de saldos transitados e das alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano, destinadas essencialmente a reforçar a componente de apoios a empresas, e envolvendo aumento de fundos comunitários e aplicação de saldo transitado.

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

(M €)

| Orçamento | Aprovado (1) | Ajustado (2) | Realizado (3) | Desvio (4) = (3) - (2) |
|---|---|---|---|---|
| **Atividades - Receita Própria** | | | | |
| Despesas próprias | 19,68 | 18,24 | 17,81 | -0,43 |
| Medidas de Apoio a Empresas | 191,07 | 206,89 | 124,52 | -82,37 |
| Medidas de Apoio à Envolvente | 5,60 | 5,61 | 5,60 | -0,01 |
| **SubTotal Atividades - RPróprias** | **216,35** | **230,74** | **147,93** | **-82,81** |
| **Atividades - Receitas Gerais** | | | | |
| Despesas próprias | 0,44 | 0,32 | 0,32 | 0,00 |
| Medidas de Apoio a Empresas | 8,63 | 8,63 | 8,63 | 0,00 |
| Medidas de Apoio à Envolvente | 7,51 | 7,51 | 7,51 | 0,00 |
| **SubTotal Atividades - RGerais** | **16,58** | **16,46** | **16,46** | **0,00** |
| **Atividades - Fundos Comunitários** | | | | |
| Medidas de Apoio a Empresas | 433,74 | 509,67 | 446,06 | -63,61 |
| Orçamental | 400,10 | 410,23 | 384,92 | -25,31 |
| Extra-orçamental | 33,64 | 99,44 | 61,14 | -38,30 |
| **SubTotal Atividades - FComunitários** | **433,74** | **509,67** | **446,06** | **-63,61** |
| **SubTotal Atividades** | **666,67** | **756,87** | **610,45** | **-146,42** |
| **Projetos - Receita Própria** | | | | |
| Despesas próprias | 0,99 | 0,85 | 0,00 | -0,85 |
| Medidas de Apoio à Envolvente | 0,07 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **SubTotal Projetos - RGerais** | **1,05** | **0,85** | **0,00** | **-0,85** |
| **Projetos - Receitas Gerais** | | | | |
| Despesas próprias | 1,25 | 0,57 | 0,52 | -0,05 |
| Medidas de Apoio a Empresas | 1,91 | 1,14 | 0,69 | -0,45 |
| **SubTotal Projetos - RGerais** | **3,16** | **1,71** | **1,21** | **-0,50** |
| **Projetos - Fundos Comunitários** | | | | |
| Medidas de Apoio à Envolvente | 4,54 | 4,54 | 1,01 | -3,53 |
| **SubTotal Projetos - Fcomunitários** | **4,54** | **4,54** | **1,01** | **-3,53** |
| **SubTotal Projetos** | **8,75** | **7,09** | **2,23** | **-4,87** |
| Total | 675,42 | 763,96 | 612,67 | -151,29 |

Tendo em conta os valores acima apresentados, verifica-se que a despesa incorrida em 2018 corresponde a cerca de 80% da dotação ajustada, com execução de 94% na componente de despesas próprias (18,7 M€), 80% nos apoios a empresas (579,2 M€) e 79% nos apoios à envolvente (14,8 M€).

De referir que as medidas de apoio a empresas envolvem, não apenas os apoios diretos (como sejam os incentivos PT2020, REPOR ou Comércio Investe), mas também os veículos de apoio ao financiamento das empresas, que apresentaram uma execução bastante reduzida (apenas 46% de uma dotação ajustada de na ordem dos 150 M€), em virtude dos condicionalismos para a mobilização de verbas.

## 4.6. 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 a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP (Lei nº. 35/2014, de 20 de junho). |
| 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.<br>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% apesar dos dirigentes intermédios se encontrarem em diferentes ciclos avaliativos<br>SIADAP 3 - 100% |
| 2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação? | S | | | 84% |

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

| Questões | Aplicado | | | Fundamentação |
|---|---|---|---|---|
| | S | N | NA | |
| 3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço | | | | |
| 3.1 Existem manuais de procedimentos internos? | S | | | |
| 3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada? | S | | | Definida e formalizada através de Ordens de Serviço. |
| 3.3 É elaborado anualmente um plano de compras? | S | | | |
| 3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores? | S | | | Sempre que há sobrecarga de trabalho ou necessidades de competências específicas adicionais há rotação de funções dos trabalhadores. Estas situações são formalizadas em documentos internos (informações, deliberações). |
| 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 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.<br>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.

## 4.7. 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 2018 o IAPMEI efetuou iniciativas de publicidade institucional no montante de 4.420 € + IVA, relativas a publicidade inerente à Enterprise Europe Network, ao StartUp Voucher aos EEPA 2018 - +Empreendedorismo + Inovação.

A referida publicidade foi realizada na imprensa nacional (Jornal de Notícias) e em meios digitais.

## 4.8. Avaliação da satisfação de clientes

Em 2018, o IAPMEI procedeu à avaliação da satisfação de clientes no âmbito da certificação do seu Sistema de Gestão da Qualidade da sua Direção de Proximidade Regional e de Licenciamento.

A avaliação dos serviços de proximidade regional abrange, assim, todo o atendimento presencial do Instituto, nas 12 representações locais.

Neste domínio foram inquiridos 1975 clientes, com uma taxa de resposta de 17%.

Os clientes do atendimento local, atendimento descentralizado e visitas de assistência empresarial são inquiridos por *e-mail*. Os inquéritos são efetuados trimestralmente, dirigindo-se apenas aos utilizadores destes serviços naquele período.

Os clientes do Dia Aberto ao Conhecimento e das sessões informativas temáticas são inquiridos no âmbito de cada ação, através de questionário em papel.

A avaliação da satisfação é feita numa escala de 1 a 5, tendo a pontuação média atribuída pelos clientes, em 2018, sido de 4,3.

Complementarmente, para efeitos de avaliação da satisfação dos clientes, são ainda considerados os resultados do serviço de Provedoria do Cliente, que assegura o tratamento das reclamações e sugestões quanto à qualidade dos serviços prestados, tendo sido observado o total de reclamações entradas durante o ano.

Ao longo do ano de 2018 deram entrada na Provedoria do Cliente 23 reclamações relativas a produtos ou serviços da responsabilidade do IAPMEI.

Tendo em conta o universo de clientes – como referência, o serviço eletrónico de certificação de micro, pequenas e médias empresas (Certificação PME), só por si, teve mais de 20 mil novos utilizadores em 2018 – pode concluir-se que se trata de um número de reduzidíssima expressão.

## 4.9. Avaliação da satisfação de 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 2018, foi aplicado ao universo, ou seja, às e aos 337 dirigentes intermédias e intermédios e demais trabalhadoras e trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de dezembro de 2018), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 56,1%, o que resulta num erro amostral de 4,8%.

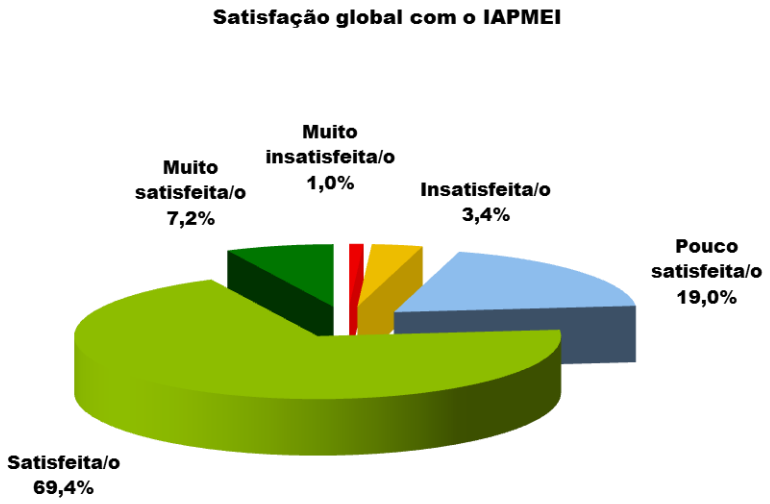
As trabalhadoras representam 67,7% da amostra; os trabalhadores 32,3%. Esta distribuição corresponde a uma taxa de resposta feminina de 54,7% e a uma taxa de resposta masculina de 59,2%.

O inquérito foi feito por via eletrónica (e-mail com *link* para formulário eletrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os dias 4 de fevereiro e 15 de março de 2019.

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

Os níveis de satisfação das colaboradoras e dos colaboradores com o IAPMEI são muito elevados, com 76,6% a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a organização em 2018. Este resultado reflete, inclusivamente, um aumento da satisfação, da ordem dos 8,5 pontos percentuais (p.p.), relativamente ao ano anterior.




O desempenho global da organização e a imagem da mesma perante os seus *stakeholders* são matérias que, neste domínio, acolhem níveis de satisfação particularmente elevados (85,2% e 80,4% das colaboradoras e dos colaboradores afirmam-se satisfeitos ou muito satisfeitos com estes itens).

Mas foi também manifestada forte satisfação com os restantes itens em apreciação, designadamente com a responsabilidade social da organização, com os níveis de envolvimentos das/os colaboradoras/es e com os mecanismos de consulta e diálogo existentes.

Em qualquer dos casos, a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores satisfeitos ou muito satisfeitos aumentou em 2018 relativamente a 2017. Destaca-se o crescimento da satisfação com os mecanismos de consulta e diálogo entre a gestão e colaboradoras/es (11,9 p.p.) e com o desempenho global da organização (10,5 p.p.).

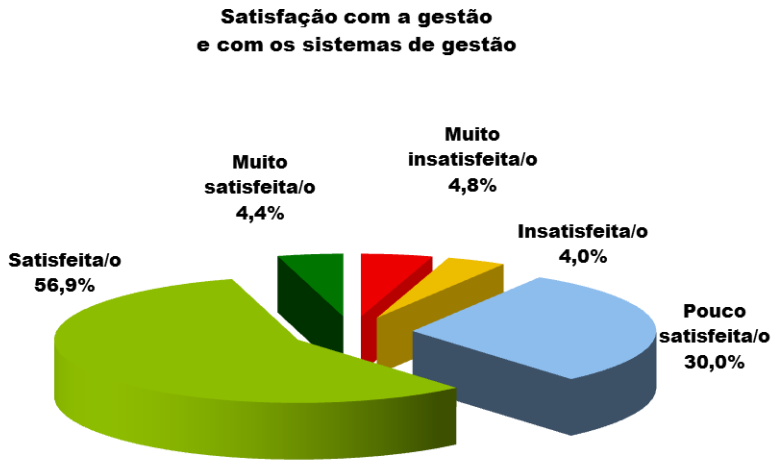
A satisfação global com o IAPMEI é um pouco maior entre os seus colaboradores (79,3%) do que entre as suas colaboradoras (75,3%).

Esta situação não é, no entanto, transversal a todos os itens em avaliação. Porque, a par de matérias em que os trabalhadores se apresentam mais satisfeitos, como com os mecanismos de consulta e diálogo existentes ou com a responsabilidade social da organização (a percentagem de trabalhadores satisfeitos ou muito satisfeitos é superior, em mais de 12 p.p., à das trabalhadoras com igual opinião), existem outras em que são as trabalhadoras as mais satisfeitas, de que é exemplo o nível de envolvimento na organização e missão do instituto (uma diferença de 4,5 p.p.).

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

O histórico de avaliações da satisfação de colaboradoras e colaboradores demonstra que a área da gestão e dos sistemas de gestão é aquela relativamente à qual a satisfação é tendencialmente mais moderada, no IAPMEI.

E 2018 não contraria esta tendência, se bem que seja de salientar o facto de ter sido atingido um dos valores mais altos de sempre nesta avaliação. Em 2018, 61,2% das trabalhadoras e dos trabalhadores do IAPMEI afirmaram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a gestão e os sistemas de gestão, o que reflete um incremento de 9,4 p.p. relativamente ao ano anterior.




A componente da avaliação do reconhecimento do desempenho é claramente a que menos opiniões favoráveis acolhe. Esta situação tem-se repetido ano após ano, mas mais uma vez destaca-se o facto de, em 2018, se terem alcançado os valores mais elevados de satisfação, concretamente com a forma como a organização reconhece os esforços individuais (47,1% das trabalhadores e dos trabalhadores dizem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com o reconhecimento existente, o que representa um acréscimo de 9,1 p.p. relativamente a 2017). O reconhecimento dos esforços das equipas reúne, por sua vez, 49,7% de opiniões neste sentido (+3,3 p.p do que no ano anterior).

A satisfação cresceu igualmente relativamente aos outros dois itens em apreciação. 76,2% das trabalhadoras e dos trabalhadores declaram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados (+14,1 p.p. do que em 2017) e 72% expressam idêntica opinião relativamente à postura da organização face à mudança e à inovação (+11,1 p.p.).

Tal como acontece com a satisfação global, também a satisfação com a gestão e com os sistemas de gestão é ligeiramente mais elevada entre os trabalhadores (63,1%) do que entre as trabalhadoras (60,4%).

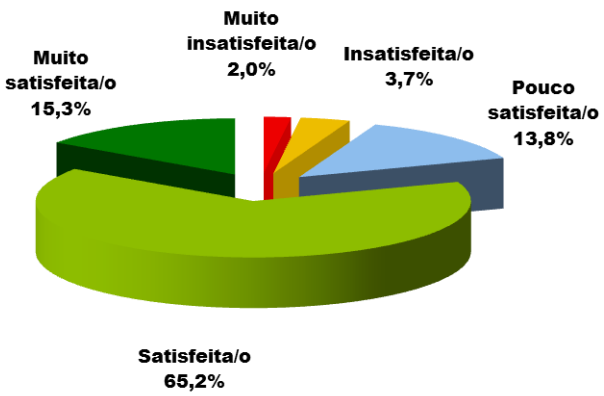
Isto resulta do facto de os trabalhadores revelarem maiores níveis de satisfação com a forma como a organização reconhece os esforços, tanto individuais como das equipas, e

com a forma como os objetivos são fixados, do que as trabalhadoras (+5,5, +8,9 e +3,7 p.p., respetivamente). Por seu turno, as trabalhadoras avaliam melhor do que os trabalhadores a postura da organização face à mudança e à inovação (+7 p.p.).

### Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

As condições de trabalho no IAPMEI são um dos principais fatores de satisfação das pessoas. Em 2018, 80,5% das colaboradoras e colaboradores expressaram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com as mesmas, num acréscimo de 3,8 p.p. face a 2017.

**Satisfação com as condições de trabalho**




A generalidade dos itens em avaliação neste domínio replica este nível de satisfação, destacando-se, contudo, a satisfação com a flexibilidade do horário de trabalho, com a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais, e com o clima de trabalho, relativamente aos quais mais de 85% das trabalhadoras e dos trabalhadores se afirmam satisfeitos ou muito satisfeitos (87,3%, 86,2% e 85,7%, respetivamente). Trata-se de uma avaliação ainda mais positiva do que a feita no ano anterior (+1,8 p.p, +4,3 p.p. e + 2,6 p.p., respetivamente).

A satisfação é um pouco mais moderada no que respeita à igualdade de tratamento na organização. Ainda assim, a grande maioria (cerca de 2/3) das trabalhadoras e dos trabalhadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a forma de tratamento existente, o que representa, inclusivamente, uma melhoria face a 2017 (+7,2 p.p.).

Também as condições de higiene e de segurança existentes são do agrado das colaboradoras e dos colaboradores do IAPMEI (78,3% estão satisfeitos ou muito satisfeitos), sendo que também nesta matéria aumentou a satisfação face ao ano anterior (+3 p.p.).

A satisfação com as condições de trabalho é idêntica entre trabalhadoras e trabalhadores. No entanto, verificam-se diferenças de opinião, quando analisado cada item em avaliação, de forma individual.

As trabalhadoras revelam maior satisfação do que os trabalhadores com a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais que é

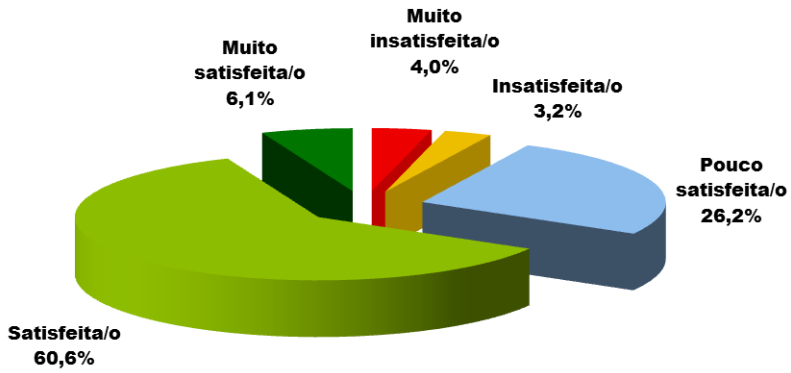
proporcionada (+6,31 p.p.), com a flexibilidade do horário de trabalho (+5,5 p.p.) e com o clima de trabalho existente (+3,1 p.p.). Mas a percentagem de trabalhadoras satisfeitas ou muito satisfeitas em matéria de igualdade de tratamento é inferior à dos trabalhadores (-3,2 p.p.).

A diferença de avaliação é particularmente expressiva no que respeita às condições de higiene e de segurança, sendo que, neste caso, a percentagem de colaboradoras satisfeitas ou muito satisfeitas é inferior em mais de 10 p.p. (10,3 p.p.) à dos colaboradores.

### Satisfação com o desenvolvimento da carreira no IAPMEI

A possibilidade de desenvolvimento da carreira é outro dos fatores que agrada a colaboradoras e colaboradores do IAPMEI, com cerca de 2/3 (66,7%) a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeito com o que lhes é proporcionado. O que representa um crescimento da ordem dos 7,9 p.p., relativamente a 2017.

**Satisfação com o desenvolvimento da carreira**



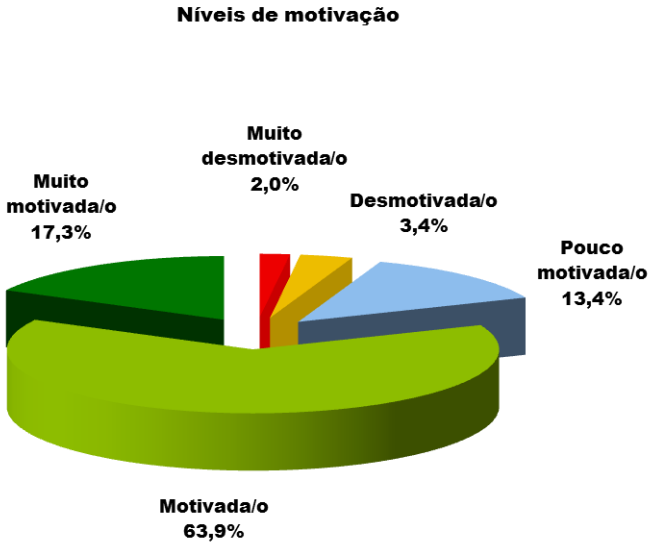

69,8% das trabalhadoras e dos trabalhadores (+6,6 p.p. do que no ano anterior) estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a possibilidade de acesso a formação relevante que lhes é dada para desenvolver os seus objetivos individuais.

E 63,5% manifestam igual opinião relativamente à oportunidade de desenvolvimento de novas competências.

Colaboradoras e colaboradores apresentam níveis de satisfação semelhantes relativamente à possibilidade de desenvolvimento das suas carreiras que é dado no IAPMEI. Mas, numa análise mais fina, verifica-se que as primeiras estão mais satisfeitas do que os segundos com a oportunidade de desenvolvimento de novas competências (+4,2 p.p.), e os segundos mais satisfeitos com o acesso a formação relevante para desenvolver os seus objetivos individuais (+5,8 p.p.).

## Níveis de motivação no IAPMEI

Para além de apresentarem elevados níveis de satisfação, trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI revelam igualmente elevados níveis de motivação (81,2% afirmam-se motivados ou muito motivados, resultado que é superior, em 4 p.p., ao verificado em 2017).




A motivação é particularmente expressiva para o desenvolvimento de trabalho em equipa, para a aprendizagem de novos métodos de trabalho e também para a participação em projetos de mudança na organização, com, respetivamente, 86,2%, 84,7% e 82,5% das trabalhadoras e dos trabalhadores, a expressarem a sua motivação ou grande motivação para tal.

A percentagem de colaboradoras e colaboradores motivados ou muito motivados para a apresentação de sugestões é um pouco mais moderada (71,1%), mas ainda assim uma maioria expressiva.

A motivação aumentou, em 2018, face a 2017, relativamente a qualquer das matérias, destacando-se o crescimento da motivação para a apresentação de sugestões de melhoria (+7,6 p.p.), para a aprendizagem de novos métodos de trabalho (+4,5 p.p.) e para a participação em projetos de mudança na organização (+3 p.p.).

A motivação para o desenvolvimento de trabalho em equipa já estava particularmente patente em 2017, tendo tido um incremento mais moderado do que as restantes (+0,7 p.p.).

Os trabalhadores revelam níveis de motivação ligeiramente superiores aos das trabalhadoras (+2,3 p.p.), o que resulta, em particular, da sua maior motivação para a apresentação de sugestões (+10,7 p.p.).

Relativamente aos restantes itens em apreciação, os níveis de motivação não são muito díspares. A motivação dos trabalhadores para aprender novos métodos de trabalho é superior em 0,9 p.p. à das trabalhadoras, mas é inferior à das trabalhadoras, em 1,5 p.p., no que respeita a desenvolver trabalho em equipa, e em 0,9 p.p. no que respeita à participação em projetos de mudança na organização.

## 4.10. Desenvolvimento de medidas para o reforço positivo do desempenho

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

A integração de novos recursos humanos, para reforço da atual equipa, reveste-se de uma premência particular, num contexto de crescente procura, por parte de uma estrutura empresarial e sua envolvente, de perfil necessariamente mais sofisticado e exigente.

No domínio específico do Portugal 2020, salienta-se o maior controlo por parte das Autoridades de Gestão relativamente aos níveis de serviço prestados pelo IAPMEI, aos quais terá necessariamente que ser dada resposta adequada.

Importa, por isso, promover a melhoria contínua da qualidade da resposta às empresas e trabalhar no sentido de as dotar com condições e informação relevante para a execução dos seus projetos de investimento.

Para tal, o IAPMEI pretende desencadear um conjunto de ações que visem a simplificação do acesso aos apoios do Portugal 2020 e a capacitação das empresas na gestão desses projetos. Importando ainda continuar a fazer evoluir os sistemas de informação de gestão de incentivos para uma abordagem de serviço aos clientes internos e externos.

Ainda no âmbito do Portugal 2020 será desejável reforçar as ações de verificação no local relativamente ao acompanhamento dos projetos, e as resultantes de denúncias. Será igualmente importante trabalhar na melhor sinalização dos projetos com maiores "riscos" de execução.

## 4.11. 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 2018, o IAPMEI contribuiu de forma significativa para o cumprimento das metas do Governo incluídas no Plano 2000. Tendo sido o organismo intermédio com maior percentagem de execução dos apoios face ao investimento em carteira, e que mais contribuiu para a execução do mesmo.

O IAPMEI continuou a assegurar a disponibilização, às PME portuguesas, do serviço de certificação por via eletrónica de micro, pequenas e médias empresas, projeto que foi distinguido em 2015 com o certificado de boa prática a nível europeu no âmbito do European Public Sector Award (EPSA) 2015. Os EPSA são prémios que distinguem projetos promovidos por entidades da Administração Pública europeia.

Continuou também a promover a qualificação e a distinção de PME, através da atribuição do Estatuto PME Líder, projeto que, em 2016, 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, de que o IAPMEI é o coordenador nacional, é de relevar que Portugal integra, ano após ano, o conjunto de países com maior número de projetos premiados pela Comissão Europeia, incluindo o "Grand Jury Prize" que lhe foi atribuído em 2015.

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, o Instituto, ao longo das 12 edições realizadas, já conseguiu captar à fase nacional 607 projetos, tendo distinguido 150.

Na edição 2018 dos EEPA, o empenho e dedicação da Equipa IAPMEI, as ações planeadas e desenvolvidas e a cooperação com *stakeholders*, conduziram a que Portugal registasse o melhor resultado no conjunto dos 32 países participantes, sendo recebidas 82 candidaturas, 27% do total das candidaturas na fase nacional de todos os 32 países integrantes da iniciativa. O IAPMEI recebeu da COM, via *e-mail*, partilhado com os coordenadores nacionais dos países participantes, um reconhecido testemunho deste resultado, que também publicou no *blog* Promoting Enterprise:

*"At a national level, Portugal produced a spectacular return of 82 national entries. This is the highest national total ever achieved in EEPA's history."*

No âmbito deste reconhecimento do bom desempenho do IAPMEI com os Prémios Europeus de Promoção Empresarial, a Comissão Europeia publicou ainda no seu *blog* "Promoting Enterprise" a entrevista "EEPA 2018 – Learning from Portuguese National Coordinator Helena Moura".

Outra iniciativa de cariz europeu, a Semana Europeia das PME, é também montra do trabalho desenvolvido pelo IAPMEI, em representação do país. Portugal manteve, em 2018, o seu já habitualmente relevante posicionamento, ocupando o quinto lugar, no conjunto dos 39 países participantes, em termos de número de eventos realizados, com um total de 14 eventos.

Destaque ainda para o facto de, em 2018, ano em que se concluiu o ciclo de certificação (três anos), o IAPMEI ter visto ser renovada com sucesso, pela APCER – Associação Portuguesa de Certificação, a Certificação do Sistema de Gestão da Qualidade da sua Direção de Proximidade Regional e de Licenciamento (NP EN ISO 9001:2015).

Trata-se da unidade orgânica a quem compete, por um lado, a representação e presença local do Instituto (proximidade), e por outro, a quem compete coordenar, monitorizar e aplicar o novo Sistema de Indústria Responsável, também numa lógica desconcentrada.

Esta opção do IAPMEI pela implementação de um sistema de gestão da qualidade, em particular numa unidade orgânica com estas características, tem por 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.

## 4.12. Comparação de unidades homogéneas

Ainda que o IAPMEI tenha presença regional em 12 localizações, e que na sua estrutura organizacional tenha unidades de proximidade estruturadas numa lógica regional (Norte, Centro e Sul), considera-se não ser aplicável a comparação de unidades homogéneas, tendo em conta que os departamentos em questão não comparam:

Em território, face às assimetrias de municípios associados a cada uma das regiões. Por exemplo, o Centro de Apoio Empresarial do Sul abrange a extensa área territorial de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve.

Em volumetria, ou na natureza das solicitações. Por exemplo, o número total de empresas na região Centro corresponde a cerca de 53% do número total de empresas das regiões de Lisboa, Alentejo e Algarve. Por outro lado, a atividade desenvolvida pelo IAPMEI com as empresas é reconhecidamente razão direta das dinâmicas regionais, das características específicas de cada um dos territórios e dos seus ecossistemas empresariais. A política de proximidade do IAPMEI reflete-se também na sua forma de atuar, de interagir.

# 5. Avaliação final

## 5.1. Apreciação dos resultados

O IAPMEI atingiu todos os (16) objetivos constantes do QUAR 2018, tendo superado sete.

Este resultado corresponde a uma taxa de realização do QUAR de 110%.

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 eficiência, em que qualquer dos objetivos teve uma taxa de realização superior a 100%.

## Taxa de realização do QUAR de 2018

| 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. | 100% |
| O2. (OQ2.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência. | 100% |
| O4. (OQ3.) Promover e dinamizar processos de dimensão e de transmissão empresarial. | 100% |
| O5. (OQ4.) Promover a recuperação de empresas em dificuldade. | 100% |
| O6. (OQ5.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. | 134% |
| O8. (OQ6.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso. | 125% |
| O12. (OQ7.) Promover a procura de produtos nacionais e a realização de negócios com fabricantes nacionais. | 100% |
| O13. (OQ8.) Promover dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação. | 100% |
| O14. (OQ9.) Estimular a inovação empresarial e a gestão de inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços de apoio e ferramentas específicos a empresas. | 100% |
| O18. (OQ10.) Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR). | 100% |
| O21. (OQ11.) Reforçar a proximidade regional dos serviços de apoio empresarial. | 110% |
| EFICÁCIA | 106% |
| O7. (OQ12.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado. | 116% |
| O10. (OQ13.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. | 114% |
| EFICIÊNCIA | 115% |
| O20. (OQ14.) Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas. | 100% |
| O24. (OQ15.) Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME. | 125% |
| O28. (OQ16.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI. | 112% |
| QUALIDADE | 114% |
| | 110% |

Considerando a totalidade das atividades planeadas traduzidas em objetivos previstos no Plano de Atividades de 2018, chega-se a uma taxa de realização de 107%.

## Taxa de realização do Plano de Atividades de 2018

| | Relatório Atividades 2018 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Objetivos Operacionais | | | Taxa de Realização |
| Objetivos estratégicos | OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador. | O1. (OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais. | (Peso) 3,7% | 100% |
| | OE2. Promover estratégias de capitalização, acompanhamento, transmissão e revitalização empresariais. | O2. (OQ2.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência. | 3,7% | 100% |
| | | O3. Assegurar a participação na concepção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento para as empresas, em articulação com participadas financeiras e outras instituições. | 3,7% | 126% |
| | | O4. (OQ3.) Promover e dinamizar processos de dimensão e de transmissão empresarial. | 3,7% | 102% |
| | | O5. (OQ4.) Promover a recuperação de empresas em dificuldade. | 3,7% | 100% |
| | OE3. Apoiar as capacidades empresariais e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global. | O6. (OQ5.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. | 3,7% | 134% |
| | | O7. (OQ12.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado. | 3,7% | 116% |
| | | O8. (OQ6.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso. | 3,7% | 125% |
| | | O9. 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. | 3,7% | 102% |
| | | O10. (OQ13.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. | 3,7% | 114% |
| | | O11. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. | 3,7% | 100% |
| | | O12. (OQ7.) Promover a procura de produtos nacionais e a a realização de negócios com fabricantes nacionais. | 3,7% | 70% |
| | | O13. (OQ8.) Promover dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação. | 3,7% | 100% |
| | | O14. (OQ9.) Estimular a inovação empresarial e a gestão de inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços de apoio e ferramentas específicos a empresas. | 3,7% | 100% |
| | | O15. Estimular a competitividade empresarial e a cooperação internacional, através da disponibilização de serviços e ferramentas específicos a empresas e entidades da envolvente. | 3,7% | 106% |
| | | O16. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE. | 3,7% | 100% |
| | | O17. Apoiar a dinamização de instrumentos nas áreas do ambiente, alterações climáticas, energia, segurança e saúde no trabalho, crescimento verde e economia circular, tendo em vista o reforço da sustentabilidade e da responsabilidade social das empresas. | 3,7% | 100% |
| | | O18. (OQ10.) Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR). | 3,7% | 100% |
| | | O19. Melhorar o conhecimento efetivo das atividades industriais exercidas em território nacional. | 3,7% | 106% |
| | | O20. (OQ14.) Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas. | 3,7% | 100% |
| | 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. | O21. (OQ11.) Reforçar a proximidade regional dos serviços de assistência empresarial. | 3,7% | 110% |
| | | O22. Divulgar a carteira de produtos e serviços estruturados do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente. | 3,7% | 100% |
| | | O23. Dinamizar os canais de comunicação interna e externa. | 3,7% | 102% |
| | | O24. (OQ15.) Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME. | 3,7% | 125% |
| | | O25. Promover a capacitação das empresas em matéria de acesso e utilização do Portugal 2020. | 3,7% | 111% |
| | OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização. | O26. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo. | 2,5% | 120% |
| | | O27. Garantir uma adequada gestão dos recursos financeiros do IAPMEI. | 2,5% | 104% |
| | | O28. (OQ16.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI. | 2,5% | 112% |

## 5.2. Menção proposta pelo dirigente máximo

"Como resultado da autoavaliação, concluiu-se que, em 2018, o IAPMEI atingiu todos os objetivos propostos no seu QUAR, superando sete 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

Nuno Mangas

## 6. Conclusões prospetivas

As empresas e os empreendedores são a espinha dorsal de qualquer economia, em termos de inovação, de criação de valor e de emprego, de distribuição de riqueza e de coesão económica e social.

No IAPMEI e, no quadro da nossa missão, acompanhamos de perto as suas dinâmicas e necessidades. E estamos empenhados em criar as melhores condições para o desenvolvimento e consolidação de projetos inovadores, ambiciosos e sustentáveis. Queremos contribuir para que o ambiente de negócios seja mais amigo do investimento, para que o financiamento seja mais acessível mas, também, para a consolidação e melhoria das posições competitivas das empresas no acesso aos mercados. Queremos, sobretudo, contribuir para que se revele todo o potencial do espírito empreendedor e inovador da sociedade portuguesa.

Com base nestes pressupostos e, alinhados com as prioridades do Ministério da Economia, a nossa atividade irá prosseguir em torno de quatro objetivos estratégicos:

Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador, orientando a intervenção para a promoção do empreendedorismo suportado em conhecimento, para a dinamização do ecossistema e apoio a projetos nas suas diversas fases, desde a conceção à aproximação ao mercado.

Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais, desenvolvendo ações focadas na dinamização do investimento, na melhoria do financiamento às empresas, e nas estratégias de eficiência coletiva.

Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças, trabalhando ações de reforço de competências em temas relevantes e emergentes para a inovação e para a competitividade empresarial.

Atuar em proximidade – porque a conceção e disponibilização de medidas, instrumentos e ferramentas de apoio às empresas, empresários e empreendedores é mais eficaz e tem maior qualidade quando se atua numa lógica de proximidade – e reduzir custos de contexto – contributo direto para a melhoria do desempenho competitivo das empresas.

# 7. Anexos – QUAR, Balanço Social e Relatório de Atividades de Formação

## QUAR

# QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2018

**05-04-2019**

## Ministério da Economia

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

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.**

## Objectivos Estratégicos

| | |
|---|---|
| **OE1:** | Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador. |
| **OE2:** | Promover estratégias de capitalização, acompanhamento, transmissão e revitalização empresariais. |
| **OE3:** | Apoiar a capacitação e o investimento empresarial inovador, internacionalizável e competitivo em mercado global. |
| **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. |

## Objectivos Operacionais

### Eficácia — Ponderação 60,00%

#### O1. Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais. — Peso 6,25%

| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind 1. Intervenções e pareceres emitidos sobre ideias e projetos de negócios, na sequência da participação em júris de concursos de ideias; e intervenções e pareceres emitidos no âmbito de projetos de apoio ao empreendedorismo e de protocolos e projetos FINICIA (N.º). | n.a. | 627 | 1900 | 190 | 2375 | 100% | 1990 | 100% | Atingiu |

#### O2. Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência. — Peso 12,5%

| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind 2. Empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder (N.º). | 7120 | 7203 | 7400 | 740 | 9250 | 100% | 8040 | 100% | Atingiu |

#### O3. Promover e dinamizar processos de dimensão e de transmissão empresarial. — Peso 6,25%

| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind 3. Execução do plano de implementação do Portal de Negócios e Transação de Empresas (Medida do Programa Capitalizar) (%). | n.a. | n.a. | 90% | 5% | 100% | 100% | 86% | 100% | Atingiu |

#### O4. Promover a recuperação de empresas em dificuldade. — Peso 12,5%

| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind 4. Execução do plano de implementação do sistema de gestão do MRE e dos instrumentos de monitorização do RERE e do MRE (%). | n.a. | n.a. | 90% | 5% | 100% | 100% | 95% | 100% | Atingiu |

#### O5. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. — Peso 12,5%

| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind 5. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo (%). | 127% | 112% | 100% | 10% | 125% | 100% | 134% | 134% | Superou |

#### O6. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso. — Peso 6,25%

| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind 6. Créditos em contencioso recuperados no ano (M €). | 14 | 13,5 | 10 | 1 | 12,5 | 100% | 12,4 | 124% | Superou |

#### O7. Promover a procura de produtos nacionais e a a realização de negócios com fabricantes nacionais. — Peso 6,25%

| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind 7. Empresas envolvidas em ações de promoção de negócios entre fabricantes e importadores nacionais (N.º). | n.a. | n.a. | 50 | 5 | 63 | 100% | 47 | 100% | Atingiu |

#### O8. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação. — Peso 6,25%

| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind 8. Relatórios de monitorização da atividade dos clusters reconhecidos e estudos no âmbito da clusterização. (N.º). | n.a. | n.a. | 21 | 2 | 26 | 100% | 23 | 100% | Atingiu |

#### O9. Estimular a inovação empresarial e a gestão de inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços de apoio e ferramentas específicos a empresas. — Peso 12,5%

| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ind 9. Serviços de apoio a PME, nas áreas da gestão da inovação, do crescimento empresarial e da internacionalização, no âmbito da atividade da Enterprise Europe Network. (N.º). | n.a. | n.a. | 500 | 50 | 625 | 100% | 525 | 100% | Atingiu |

# QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2018

| O10. Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR). | | | | | | Peso | | | 12,5% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
| Ind 10. Execução do plano de implementação de nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR. | n.a. | n.a. | 90% | 5% | 100% | 100% | 95% | 100% | Atingiu |
| O11. Reforçar a proximidade regional dos serviços de assistência empresarial. | | | | | | Peso | | | 6,25% |
| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
| Ind 11. Proporção dos pedidos de Visitas de Apoio Empresarial satisfeitos (%). | n.a. | n.a. | 90% | 5% | 100% | 40% | 100% | 125% | Superou |
| Ind 12. Visitas de "Apoio ao Novo Empresário/Empreendedor" (N.º). | n.a. | 117 | 200 | 20 | 250 | 60% | 210 | 100% | Atingiu |

| Eficiência | | | | | | Ponderação | | | 20,00% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| O12. Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado. | | | | | | Peso | | | 50% |
| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
| Ind 13. Proporção de candidaturas analisadas no prazo (%). | 99% | 99% | 85% | 5% | 100% | 50% | 91% | 109% | Superou |
| Ind 14. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo (%). | 87% | 80% | 85% | 5% | 100% | 50% | 99% | 123% | Superou |
| O13. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. | | | | | | Peso | | | 50% |
| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
| Ind 15. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo (%). | n.a. | 99% | 95% | 2,5% | 100% | 100% | 98% | 114% | Superou |

| Qualidade | | | | | | Ponderação | | | 20,00% |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| O14. Promover a capacitação empresarial de empreendedores e empreendedoras e de quadros técnicos das empresas. | | | | | | Peso | | | 30% |
| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
| Ind 16. Empresas integradas em projetos conjuntos de formação-ação (POCI) (N.º). | 351 | 414 | 549 | 55 | 686 | 100% | 564 | 100% | Atingiu |
| O15. Promover a capacitação das empresas no âmbito da utilização da Certificação PME. | | | | | | Peso | | | 40% |
| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
| Ind 17. Execução do plano de sensibilização e de capacitação dos utilizadores da Certificação PME (%). | 100% | 100% | 90% | 5% | 100% | 100% | 100% | 125% | Superou |
| O16. Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI. | | | | | | Peso | | | 30% |
| INDICADORES | 2016 | 2017 | META 2018 | Tolerância | Valor crítico | PESO | RESULTADO | TAXA REALIZAÇÃO | CLASSIFICAÇÃO |
| Ind 18. Proporção de trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI abrangidos por ações de formação (%). | 80% | 82% | 75% | 5% | 94% | 100% | 84% | 112% | Superou |

**Objectivos Relevantes: O2; O4; O5; O9; O10; O12; O13; O15**

n.a. = histórico não aplicável, por se tratar de indicador não existente no ano em questão.

Sempre que se trate de indicador com histórico aplicável, os valores de 2016 e de 2017 correspondem ao resultado do ano.

# QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2018

| JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO |
|---|
| Ind. 1. Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, 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 suficiente para o mesmo efeito, 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, 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. 4. 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. 5. Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, 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 suficiente para o mesmo efeito, 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, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%. |
| 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 (plano executado na íntegra). |
| Ind. 11. 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 pedidos satisfeitos). |
| Ind. 12. Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, 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 suficiente para o mesmo efeito, 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. 14. Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, 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. 15. Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, 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 relatórioss no prazo). |
| Ind. 16. Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%. |
| Ind. 17. Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico suficiente para o efeito, 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. 18. Não existindo referencial de excelência para o indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%. |

## Recursos Humanos

| DESIGNAÇÃO | PONTUAÇÃO | EFECTIVOS PLANEADOS | PONTOS PLANEADOS | PONTOS EXECUTADOS | DESVIO |
|---|---|---|---|---|---|
| Dirigentes - Direcção Superior | 20 | 3 | 60 | 60 | 0 |
| Dirigentes - Direcção intermédia e chefes de equipa | 16 | 35 | 560 | 560 | 0 |
| Técnico Superior - (inclui especialistas de informática) | 12 | 277 | 3324 | 2760 | -564 |
| Coordenador Técnico - (inclui chefes de secção) | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assistente Técnico - (inclui técnicos de informática) | 8 | 72 | 576 | 496 | -80 |
| Assistente operacional | 5 | 10 | 50 | 50 | 0 |
| Total | | 397 | 4570 | 3926 | -644 |

## Recursos Financeiros — Unidade: euros

| DESIGNAÇÃO | PLANEADOS | AJUSTADOS | EXECUTADOS | DESVIO |
|---|---|---|---|---|
| Orçamento de atividades (funcionamento) | 659.024.077 | 756.835.032 | 610.445.410 | 146.389.622 |
| Despesa própria | 21.100.001 | 18.529.583 | 18.128.980 | 400.603 |
| Despesas com pessoal | 13.100.000 | 12.938.129 | 12.731.713 | 206.416 |
| Aquisições de bens e serviços | 3.529.289 | 2.900.085 | 2.743.579 | 156.506 |
| Tranferências correntes | 166.800 | 109.211 | 103.288 | 5.923 |
| Outras despesas correntes | 3.318.060 | 2.582.158 | 2.550.400 | 31.758 |
| Investimentos | 985.852 | 0 | 0 | 0 |
| Medidas de apoio a empresas | 624.814.281 | 725.193.154 | 579.206.635 | 145.986.519 |
| Medidas de apoio à envolvente | 13.109.795 | 13.112.295 | 13.109.795 | 2.500 |
| Orçamento de projetos | 16.394.618 | 7.092.695 | 2.225.436 | 4.867.259 |
| Despesa própria | 1.248.733 | 1.413.678 | 522.602 | 891.076 |
| Aquisição de bens e serviços | 22.075 | 107.878 | 107.877 | 1 |
| Investimentos | 1.226.658 | 1.305.800 | 414.724 | 891.076 |
| Medidas de apoio a empresas | 8.632.143 | 0 | 0 | 0 |
| Medidas de apoio à envolvente | 6.513.742 | 5.679.017 | 1.702.834 | 3.976.183 |
| TOTAL (OA + OP) | 675.418.695 | 763.927.727 | 612.670.846 | 151.256.882 |

Observações: Os valores ajustados incorporam o efeitos das cativações impostas por lei e o efeito das diversas alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano.

| Parâmetros | | | AVALIAÇÃO FINAL |
|---|---|---|---|
| Eficácia | Eficiência | Qualidade | |
| 64% | 23% | 23% | 110% |

# QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2018

| Indicadores | Fonte de Verificação |
|---|---|
| Ind 1. Intervenções e pareceres emitidos sobre ideias e projetos de negócios, na sequência da participação em júris de concursos de ideias; e intervenções e pareceres emitidos no âmbito de projetos de apoio ao empreendedorismo e de protocolos e projetos FINICIA (N.º). | Relatórios com pareceres, atas e informações; grelhas de análise. |
| Ind 2. Empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder (N.º). | Base de dados da PME Líder; lista de empresas; Plataforma Geslíder. |
| Ind 3. Execução do plano de implementação do Portal de Negócios e Transação de Empresas (Medida do Programa Capitalizar) (%). | Portal de Negócios e Transação de Empresas. |
| Ind 4. Execução do plano de implementação do sistema de gestão do MRE e dos instrumentos de monitorização do RERE e do MRE (%). | Plataformas de gestão do RERE e do MRE; relatórios de acompanhamento. |
| Ind 5. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo (%). | Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI) |
| Ind 6. Créditos em contencioso recuperados no ano (M €). | Decisões judiciais, deliberações do CD, acordos de reembolso e garantias bancárias. |
| Ind 7. Empresas envolvidas em ações de promoção de negócios entre fabricantes e importadores nacionais (N.º). | Registos de contactos, atas e registos de presenças em ações (base de dados do DPAE). |
| Ind 8. Relatórios de monitorização da atividade dos clusters reconhecidos e estudos no âmbito da clusterização. (N.º). | Estudos e relatórios produzidos. |
| Ind 9. Serviços de apoio a PME, nas áreas da gestão da inovação, do crescimento empresarial e da internacionalização, no âmbito da atividade da Enterprise Europe Network. (N.º). | "CRM" Customer Relationship Management da EEN-Portugal. |
| Ind 10. Execução do plano de implementação de nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR. | Nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR. |
| Ind 11. Proporção dos pedidos de Visitas de Apoio Empresarial satisfeitos (%). | Relatórios de visita; Smartdocs. |
| Ind 12. Visitas de "Apoio ao Novo Empresário/Empreendedor" (N.º). | Relatórios de visita; Smartdocs. |
| Ind 13. Proporção de candidaturas analisadas no prazo (%). | Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI) |
| Ind 14. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo (%). | Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI) |
| Ind 15. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo (%). | Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI) / SGO2020. Base dados Excel do DpFC. Quadro de Indicadores do DpFC - "Lista de Projetos". |
| Ind 16. Empresas integradas em projetos conjuntos de formação-ação (POCI) (N.º). | Lista de empresas participantes no programa de formação-ação; Registos Compete. |
| Ind 17. Execução do plano de sensibilização e de capacitação dos utilizadores da Certificação PME (%). | Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença. |
| Ind 18. Proporção de trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI abrangidos por ações de formação (%). | Lista de presenças nas ações; Certificados de formação (quando aplicável). |

## JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

Ind. 5. O IAPMEI planeou a sua atividade ao nível da execução para cumprir a meta estabelecida pela Rede dos SI 2020 e dedicar os últimos dois meses a encerramento de projetos. No entanto face à incapacidade de os restantes organismos cumprirem as metas respetivas, e estando em causa uma meta global do Governo, foi pedido ao IAPMEI que fizesse um esforço adicional para compensar a situação, com execução para além da sua meta estabelecida. Nesse sentido, o IAPMEI desmobilizou as equipas que estavam a realizar encerramentos de projetos para maximizar o contributo para os pagamentos. Salienta-se que, apesar de o IAPMEI ter superado a sua meta em 11% com mais 122 M€ face à meta, a realização da meta global foi de 2.025 M€, ou seja só 25M€ acima da meta de 2.000€, o que demonstra que o IAPMEI conseguiu garantir o cumprimento da meta global.

Ind. 6. Em 2018, registou-se uma frequência acima do normal de processos de recuperação findos por via de decisão judicial, ou seja, por decisões por parte de entidades terceiras (causas externas). Acresce que se trata processos de execução fiscal ou processos de insolência com bastante antiguidade, o que implica grande imprevisibilidade quanto ao seu desfecho.

Ind. 11. Dada a relevância, para as empresas, das visitas de apoio empresarial, mobilizaram-se os recursos de forma a assegurar que todos os pedidos recebidos, em 2018, tenham sido satisfeitos.

Ind. 13. A superação deve-se a um abrandamento no ritmo de abertura de concursos em 2018, decorrente da reprogramação do Portugal 2020. Os novos concursos acabaram por abrir já em dezembro de 2018, desfasando parte da carga de 2018 para 2019. Isso permitiu uma capacidade de resposta mais adequada, face a uma procura mais moderada. Acresce que, apesar do regresso de alguns colaboradores à verificação, se conseguiu o recrutamento de cinco novos trabalhadores através de processos de mobilidade, o que permitiu reforçar a capacidade de resposta.

Ind. 14. A superação deve-se a dois fatores: Por um lado, a pressão para cumprimento das metas de pagamento levou a uma priorização dos pagamentos, em detrimento de outros tipos de pedidos, nomeadamente encerramentos, recalendarizações, ou alterações ao investimento, por exemplo. Por outro, foi efetuado um planeamento minucioso às previsões de fecho dos pareceres, tendo em conta a capacidade disponível. Este planeamento permitiu maximizar o cumprimento dos prazos a este nível, tendo em conta a capacidade instalada para resposta. De referir que em 2018 ocorreu o regresso a esta área de alguns colaboradores que estavam afetos à área da análise, tendo-se ainda conseguido o recrutamento de cinco novos trabalhadores através de processos de mobilidade, fatores que permitiram reforçar a capacidade de resposta.

Ind. 15. Tendo sido planeada uma execução máxima de 97,5% no que respeita à proporção de relatórios de verificação no local realizados dentro do prazo, no âmbito do Portugal 2020 (fiscalização e controlo), conseguiu-se um resultado ainda um pouco superior, de 98%. De salientar que, em resultado destas ações, foi controlada despesa de cerca de 26 milhões de euros, da qual se concluiu que 4,6% correspondeu a despesa irregular.

Ind. 17. O plano de capacitação dos utilizadores da Certificação PME estabelecido para 2018 foi executado na íntegra. Tendo sido realizada, para além da regular formação contínua, formação interna dirigida aos recursos humanos com funções de atendimento, em qualquer ponto do país – com disponibilização de novo suporte documental desenhado à medida, configurando manual de apoio ao atendimento – e também formação aos mediadores do Espaço Empresa.

Ind. 18. Durante o ano de 2018 foram realizadas algumas ações de formação internas – por exemplo, Sistema de Gestão Documental; Videoconferência Cisco Webex; MAP – Mecanismo de Alerta Precoce e Certificação PME) – que, pela sua utilidade para a atividade e a sua transversalidade, tiveram uma muito forte procura por parte dos trabalhadores.

## Balanço Social

# BALANÇO SOCIAL

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

# 2018

## IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 070080000

Ministério: da Economia

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

## NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO

## (Não incluir Prestações de Serviços)

| | |
|---|---|
| Em 1 de Janeiro de 2018 | 337 |
| Em 31 de Dezembro de 2018 | 340 |

**Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2018, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2018 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 30-03-2019

***Notas Explicativas:***

***Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2018 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2018.***

***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 2018:*
*Deverá registar 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 2018 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):***

# BALANÇO SOCIAL 2018

**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/carreiral / 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 | 11 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 17 | 28 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 65 | 116 | 0 | 0 | 10 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 75 | 153 | 228 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 53 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 58 | 62 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 10 |
| 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 Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 76 | 173 | 0 | 0 | 11 | 42 | 18 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 105 | 235 | 340 |

| 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 | 0 | 0 | 1 | 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 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 | 2 | 7 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 6 | 2 | 2 | 4 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 11 | 17 | 28 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 8 | 4 | 21 | 10 | 27 | 22 | 39 | 9 | 32 | 16 | 21 | 8 | 3 | 0 | 0 | 75 | 153 | 228 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 5 | 1 | 7 | 1 | 14 | 1 | 10 | 0 | 14 | 0 | 6 | 0 | 0 | 4 | 58 | 62 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | 4 | 10 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Informático | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 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 Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal de Investigação Científica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Docente Ensino Universitário | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Docente Ensino Superior Politécnico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Médico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Enfermeiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Téc. Diagnóstico e Terapêutica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior de Saúde | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Chefia Tributária | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal de Administração Tributária | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal Aduaneiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Conservador e Notário | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Oficial dos Registos e do Notariado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Oficial de Justiça | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Forças Armadas - Oficial b) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Forças Armadas - Sargento b) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Forças Armadas - Praça b) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Polícia Judiciária | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Polícia de Segurança Pública - Oficial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Polícia de Segurança Pública - Agente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Nacional Republicana - Oficial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Guarda Nacional Republicana - Sargento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Nacional Republicana - Guarda | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Serviço Estrangeiros Fronteiras | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Guarda Prisional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Bombeiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Polícia Municipal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | 8 | 6 | 28 | 15 | 40 | 30 | 59 | 15 | 47 | 23 | 37 | 10 | 12 | 0 | 0 | 105 | 235 | 340 |

| Prestações de Serviços | Menos que 20 anos | | 20-24 | | 25-29 | | 30-34 | | 35-39 | | 40-44 | | 45-49 | | 50-54 | | 55-59 | | 60-64 | | 65-69 | | maior ou igual a 70 anos | | TOTAL | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Tarefa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Avença | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

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

| Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço | até 5 anos | | 5 - 9 | | 10 - 14 | | 15 - 19 | | 20 - 24 | | 25 - 29 | | 30 - 34 | | 35 - 39 | | 40 ou mais anos | | TOTAL | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente superior de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 7 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 6 | 3 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 11 | 17 | 28 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 1 | 1 | 6 | 9 | 3 | 22 | 9 | 26 | 13 | 31 | 23 | 39 | 7 | 12 | 5 | 5 | 8 | 8 | 75 | 153 | 228 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 12 | 0 | 20 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 6 | 4 | 58 | 62 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 10 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Informático | 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 Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 2 | 2 | 6 | 11 | 4 | 27 | 13 | 31 | 22 | 51 | 30 | 68 | 10 | 19 | 10 | 12 | 8 | 14 | 105 | 235 | 340 |

**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.

## 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 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 | 1 | 0 | 9 | 17 | 1 | 0 | 0 | 0 | 11 | 17 | 28 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 4 | 5 | 2 | 8 | 58 | 132 | 8 | 8 | 0 | 0 | 75 | 153 | 228 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 14 | 0 | 0 | 2 | 35 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 58 | 62 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 10 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Informático | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 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 Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 1 | 3 | 4 | 5 | 15 | 0 | 0 | 7 | 40 | 3 | 10 | 72 | 157 | 11 | 8 | 1 | 0 | 105 | 235 | 340 |

| 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<br>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 Inspecção | | | | | | | 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 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 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

| Grupo/cargo/carreira | menor que 20 anos | | 20 - 24 | | 25 - 29 | | 30 - 34 | | 35 - 39 | | 40 - 44 | | 45 - 49 | | 50 - 54 | | 55 - 59 | | 60 - 64 | | 65 - 69 | | maior ou igual a 70 anos | | TOTAL | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente superior de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 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 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 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 | 2 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 | 11 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Informático | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Magistrado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Diplomata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal de Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 1 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 14 | 16 |

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

**NOTAS:**

**Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;**

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

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

c) 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 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 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 13 | 13 | 26 |
| 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 | 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 Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 12 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 14 | 15 | 29 |

| 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 orgãos 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) 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 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 | 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) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| 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 Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 4 |

**NOTAS:**

**Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8° e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9° 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 SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

| Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano) | Morte | | Caducidade (termo) | | Reforma/ /Aposentação | | Limite de idade | | Conclusão sem sucesso do período experimental | | Revogação (cessação por mútuo acordo) | | Resolução (por iniciativa do trabalhador) | | Denúncia (por iniciativa do trabalhador) | | Despedimento por inadaptação | | Despedimento colectivo | | Despedimento por extinção do posto de trabalho | | Mobilidade | | Cedência | | Outras situações | | TOTAL | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente superior de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 8 | 5 | 13 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 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 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Magistrado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Diplomata | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal de Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 10 | 6 | 16 |

**NOTAS:**

**Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;**

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

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

c) 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 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 | 39 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | 0 |
| Informático | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Magistrado | | | | | | 0 |
| Diplomata | | | | | | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência | | | | | | 0 |
| Pessoal de Inspecção | | | | | | 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 | 39 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 |

**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) 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 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 | 43 | 77 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 45 | 81 | 126 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 25 | 26 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Informático | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 |
| Magistrado | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Diplomata | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Pessoal de Inspecção | | | | | | | | | | | 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 | 50 | 103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 52 | 107 | 159 |

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

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

| Grupo/cargo/carreira | Rígido | | Flexível | | Desfasado | | Jornada contínua | | Trabalho por turnos | | Específico (*) | | Isenção de horário | | TOTAL | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente superior de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 5 | 2 | 7 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 17 | 11 | 17 | 28 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 0 | 0 | 73 | 131 | 0 | 0 | 0 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 75 | 153 | 228 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0 | 0 | 3 | 50 | 0 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 58 | 62 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 6 | 4 | 10 |
| 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 Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 84 | 183 | 0 | 0 | 1 | 27 | 0 | 0 | 0 | 3 | 20 | 22 | 105 | 235 | 340 |

**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 SIS (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

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

| Grupo/cargo/carreira | Tempo completo | | | | | | | | PNT inferior ao praticado a tempo completo | | | | | | | | | | TOTAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | Tempo parcial ou outro regime especial (*) | | Tempo parcial ou outro regime especial (*) | | Tempo parcial ou outro regime especial (*) | | Tempo parcial ou outro regime especial (*) | | Tempo parcial ou outro regime especial (*) | | M | F | Total |
| | | | | | | | células abertas para indicar nº horas/semana | | células abertas para indicar nº horas/semana | | | | | | | | | | | | |
| | 35 horas | | 40 horas | | 42 horas | | | | 20 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) | 11 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 17 | 28 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 75 | 153 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 75 | 153 | 228 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 4 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 58 | 62 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 | 10 |
| 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 Inspecção | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 105 | 234 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 105 | 235 | 340 |

**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 | 0:00 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Técnico Superior | 56:00 | 0:00 | 6:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 62:00 | 0:00 | 62:00 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 1318:00 | 0:00 | 120:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 1438:00 | 0:00 | 1438:00 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Informático | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Magistrado | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Diplomata | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência | | | | | | | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Pessoal de 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 | 1374:00 | 0:00 | 126:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 1500:00 | 0:00 | 1500:00 |

**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 especificas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

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

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

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

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

| Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno | Trabalho nocturno normal | | Trabalho nocturno suplementar | | TOTAL | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | M | F | M | F | M | F | |
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Dirigente superior de 1º grau a) | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 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 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 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 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Técnico Superior | 0:00 | 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 | 0:00 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| Informático | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 |
| 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 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 | 0:00 |

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

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

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

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

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) 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 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 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 | 16,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 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 | 1,0 | 16,0 | 17,0 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,0 | 0,0 | 39,0 | 14,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 15,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 44,0 | 31,0 | 75,0 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Técnico Superior | 15,0 | 0,0 | 10,0 | 386,0 | 22,0 | 34,0 | 627,0 | 1.768,0 | 0,0 | 155,0 | 40,0 | 61,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 4,0 | 0,0 | 120,0 | 239,0 | 838,0 | 2.646,0 | 3.484,0 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 0,0 | 16,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 25,0 | 1,0 | 557,0 | 0,0 | 74,0 | 0,0 | 63,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 7,0 | 3,0 | 53,0 | 4,0 | 796,0 | 800,0 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 32,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 1,0 | 8,0 | 35,0 | 43,0 |
| Aprendizes e praticantes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Informático | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 17,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 0,0 | 20,0 | 0,0 | 20,0 |
| 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 |
| Serviço Estrangeiros Fronteiras | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Guarda Prisional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Outro Pessoal de Segurança c) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Bombeiro | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Polícia Municipal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Total | 15,0 | 16,0 | 10,0 | 386,0 | 32,0 | 59,0 | 684,0 | 2.356,0 | 0,0 | 261,0 | 40,0 | 140,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 4,0 | 7,0 | 130,0 | 295,0 | 915,0 | 3.524,0 | 4.439,0 |

**NOTAS:**

**Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia;**

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

| Identificação da greve | | | |
|---|---|---|---|
| Data | Âmbito (escolher da lista em baixo) | | Motivo(s) da greve |
| 26-10-2018 | | | Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve. |
| PNT (*) | Nº de trabalhadores em greve | Duração da paralisação (em hh/mm) | |
| 35 horas | 2 | 7:00 | 106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS |
| 40 horas | | | |
| 42 horas | | | |
| Trabalho a tempo parcial (**) | | | |
| Outros | | | |
| Total | 2 | 7:00 | |

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

| Identificação da greve | | | |
|---|---|---|---|
| Data | Âmbito (escolher da lista em baixo) | | Motivo(s) da greve |
| 15-11-2018 | | | Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve. |
| PNT (*) | Nº de trabalhadores em greve | Duração da paralisação (em hh/mm) | |
| 35 horas | 1 | 7:00 | 101_AUMENTOS SALARIAIS |
| 40 horas | | | |
| 42 horas | | | |
| Trabalho a tempo parcial (**) | | | |
| Outros | | | |
| Total | 1 | 7:00 | |

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

## Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

## A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

### Mês de referência: Dezembro

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

| (Excluindo prestações de serviço) | Número de trabalhadores | | |
|---|---|---|---|
| Género / Escalão de remunerações | Masculino | Feminino | Total |
| Até 500 € | 0 | 1 | 1 |
| 501-1000 € | 8 | 24 | 32 |
| 1001-1250 € | 9 | 51 | 60 |
| 1251-1500 € | 12 | 38 | 50 |
| 1501-1750 € | 9 | 26 | 35 |
| 1751-2000€ | 9 | 27 | 36 |
| 2001-2250 € | 9 | 19 | 28 |
| 2251-2500 € | 7 | 11 | 18 |
| 2501-2750 € | 7 | 3 | 10 |
| 2751-3000 € | 2 | 3 | 5 |
| 3001-3250 € | 6 | 5 | 11 |
| 3251-3500 € | 5 | 14 | 19 |
| 3501-3750 € | 7 | 1 | 8 |
| 3751-4000 € | 5 | 3 | 8 |
| 4001-4250 € | 2 | 2 | 4 |
| 4251-4500 € | 0 | 0 | 0 |
| 4501-4750 € | 2 | 2 | 4 |
| 4751-5000 € | 0 | 1 | 1 |
| 5001-5250 € | 3 | 2 | 5 |
| 5251-5500 € | 0 | 1 | 1 |
| 5501-5750 € | 1 | 1 | 2 |
| 5751-6000 € | 0 | 0 | 0 |
| Mais de 6000 € | 2 | 0 | 2 |
| Total | 105 | 235 | 340 |

**NOTAS:**

**i) Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;**

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

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

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

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

**vi) Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.**

## B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

### Período de referência: mês de Dezembro

| | Euros | |
|---|---|---|
| Remuneração (€) | Masculino | Feminino |
| Mínima ( € ) | 813,57 € | 320,88 € |
| Máxima ( € ) | 6.469,58 € | 5.729,04 € |

**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/ referenciais remuneratórios de natureza permanente.**

## Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

| Encargos com pessoal | Valor (Euros) |
|---|---|
| Remuneração base (*) | 9.050.481,15 € |
| Suplementos remuneratórios | **486.396,01 €** |
| Prémios de desempenho | 0,00 € |
| Prestações sociais | **597.572,67 €** |
| Benefícios sociais | **251.217,50 €** |
| Outros encargos com pessoal (**) | 2.331.000,96 € |
| **Total** | **12.716.668,29 €** |

**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) | 14.440,95 € |
| Trabalho normal nocturno | 0,00 € |
| Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*) | 0,00 € |
| Isenção de horário de trabalho | 0,00 € |
| Disponibilidade permanente | 0,00 € |
| Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**) | 0,00 € |
| Risco, penosidade e insalubridade | 0,00 € |
| Fixação na periferia | 0,00 € |
| Trabalho por turnos | 0,00 € |
| Abono para falhas | 949,19 € |
| Participação em reuniões | 0,00 € |
| Ajudas de custo | 38.378,28 € |
| Representação | 383.663,09 € |
| Secretariado | 0,00 € |
| Outros suplementos remuneratórios (***) | 48.964,50 € |
| **Total** | **486.396,01 €** |

**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 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) | **0,00 €** |
| Abono de família | **5.943,00 €** |
| Subsídio de educação especial | **0,00 €** |
| Subsídio mensal vitalício | **0,00 €** |
| Subsídio para assistência de 3ª pessoa | **0,00 €** |
| Subsídio de funeral | **0,00 €** |
| Subsídio por morte | **0,00 €** |
| Acidente de trabalho e doença profissional | **0,00 €** |
| Subsídio de desemprego | **0,00 €** |
| Subsídio de refeição | **573.901,20 €** |
| Outras prestações sociais | **17.728,47 €** |
| **Total** | **597.572,67 €** |

## Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

| Benefícios de apoio social | Valor (Euros) |
|---|---|
| Grupos desportivos/casa do pessoal | **0,00 €** |
| Refeitórios | **28.806,96 €** |
| Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar | **0,00 €** |
| Colónias de férias | **0,00 €** |
| Subsídio de estudos | **17.598,30 €** |
| Apoio socio-económico | **0,00 €** |
| Outros benefícios sociais | **204.812,24 €** |
| **Total** | **251.217,50 €** |

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

| Acidentes de trabalho | | No local de trabalho | | | | | | *In itinere* | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa) | 1 a 3 dias de baixa | 4 a 30 dias de baixa | Superior a 30 dias de baixa | Mortal | Total | Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa) | 1 a 3 dias de baixa | 4 a 30 dias de baixa | Superior a 30 dias de baixa | Mortal |
| Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência | M | 0 | | | | | | 0 | | | | | |
| | F | 6 | 2 | | | 4 | | 0 | | | | | |
| Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência | M | 0 | | | | | | 0 | | | | | |
| | F | 4 | | | | 4 | | 0 | | | | | |
| Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano | M | 0 | | | | | | 0 | | | | | |
| | F | 348 | | | | 348 | | 0 | | | | | |
| Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores | M | 0 | | | | | | 0 | | | | | |
| | F | 34 | | | | 34 | | 0 | | | | | |

**Notas:**

**Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.**

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

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

| Casos de incapacidade | Nº de casos |
|---|---|
| Casos de incapacidade permanente: | 0 |
| - absoluta | 0 |
| - parcial | 0 |
| - absoluta para o trabalho habitual | 0 |
| Casos de incapacidade temporária e absoluta | 0 |
| Casos de incapacidade temporária e parcial | 4 |
| Total | 4 |

## 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:** | **229** | **12.138,42 €** |
| Exames de admissão | 27 | 1.124,01 € |
| Exames periódicos | 201 | 11.001,06 € |
| Exames ocasionais e complementares | 1 | 13,35 € |
| 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 efeituadas 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<br>Intervenções das comissões | Número |
|---|---|
| Reuniões da Comissão | 2 |
| Visitas aos locais de trabalho | 16 |
| 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<br>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<br>Acções de formação | Número |
|---|---|
| Acções realizadas durante o ano | 0 |
| Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas | 0 |

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

| Segurança e saúde no trabalho<br>Custos | Valor (Euros) |
|---|---|
| Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a) | 4.398,34 € |
| Equipamento de protecção (b) | 0,00 € |
| Formação em prevenção de riscos (c) | 440,34 € |
| Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d) | 7.976,68 € |

**Nota:**

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

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

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

| Tipo de acção/duração | Menos de 30 horas | De 30 a 59 horas | de 60 a 119 horas | 120 horas ou mais | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Internas | 247 | 0 | 0 | 0 | 247 |
| Externas | 586 | 2 | 10 | 0 | 598 |
| Total | 833 | 2 | 10 | 0 | 845 |

**Notas:**

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

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

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

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

| Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes | Acções internas | Acções externas | TOTAL | |
|---|---|---|---|---|
| | Nº de participações | Nº de participações | Nº de participações (*) | Nº de participantes (**) |
| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos | | | 0 | |
| Dirigente superior de 1º grau a) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 3 | 6 | 9 | 4 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 23 | 41 | 64 | 25 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | 0 | |
| Técnico Superior | 199 | 453 | 652 | 203 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 20 | 89 | 109 | 47 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0 | 6 | 6 | 4 |
| Aprendizes e praticantes | | | 0 | |
| Informático | 1 | 3 | 4 | 2 |
| Magistrado | | | 0 | |
| Diplomata | | | 0 | |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo | | | 0 | |
| Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional | | | 0 | |
| Pessoal de Inspecção | | | 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 | 247 | 598 | 845 | 286 |
| | Totais devem ser iguais aos do Q. 27 | | | |

**Notas:**

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

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

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

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

c) 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/ Horas dEspendidas | 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 | 0:00 | 0:00 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 4:00 | 0:00 | 4:00 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 8:30 | 144:00 | 152:30 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 84:00 | 493:30 | 577:30 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | 0:00 |
| Técnico Superior | 1131:00 | 5286:30 | 6417:30 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 61:30 | 935:00 | 996:30 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 0:00 | 81:30 | 81:30 |
| Aprendizes e praticantes | | | 0:00 |
| Informático | 10:30 | 79:00 | 89:30 |
| 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 | |
| Despesa com acções externas | 40.157,76 € |
| Total | 40.157,76 € |

**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 | 13 |
| Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores | 8 |
| 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 Atividades de Formação

# RELATÓRIO DE REPORTE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ~~2017~~

**Ano a que se refere o questionário** ~~2017~~

**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** | 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** | « |
| **Telefone** | « |
| **E-mail** | « |

## 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 | 19 | 16 | 35 |
| | Técnico superior | 152 | 75 | 227 |
| | Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo | 60 | 4 | 64 |
| | Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic. | 4 | 6 | 10 |
| | 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 | 237 | 105 | 342 |

**Na orgânica da entidade existe uma unidade para a área da formação?** Sim ☑ — **A que nível?** Direcção de Serviços

**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:

Por motivo de indisponibilidade do modelo de questionário de 2018, usou-se o modelo de 2017 para efeitos de reporte do Relatório de Atividades de Formação no âmbito do Relatório de Atividades do IAPMEI de 2018.

ina
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

**NOTA:**
**Cada trabalhador deve ser contabilizado apenas uma vez, independentemente do número de ações de formação em que tenha participado.**

## 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

***Quadro 2***

| | | Género | | Total |
|---|---|---|---|---|
| | | F | M | |
| **Cargo/ Carreira/ Grupo** | Dirigente superior | 1 | | 1 |
| | Dirigente intermédio | 17 | 12 | 29 |
| | Técnico superior | 140 | 63 | 203 |
| | Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo | 43 | 4 | 47 |
| | Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic. | 1 | 3 | 4 |
| | Informático | | 2 | 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 | 202 | 84 | 286 |

ina
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

**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 rúbricas do orçamento executado da entidade.**

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

## 4.1 Despesas Anuais com formação

| | | |
|---|---|---|
| **Custos Diretos** | 40157,76 | € |
| **Custos Indiretos (se possível)** | | € |
| **Total** | 40.157,76 | € |

## 4.2 Fontes de Financiamento da formação

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Orçamento de Estado** | | € | |
| **Receitas Próprias** | 40.157,76 | € | |
| **Financiamento Comunitário** | | € | |
| **Outro financiamento** | | € | Qual? |
| **Total** | 40.157,76 | € | |

## 4.3 Encargos totais da entidade com pessoal

€

## 4.4 Orçamento executado da entidade

€

ina
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

**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** | 72 | 100,0% |
| **Nº total de ações planeadas** | 72 | |
| **Nº de formandos (participações)** | 845 | 247,1% |
| **Nº de formandos previstos (participações)** | 342 | |
| **Custos efectivos da formação** | € | |
| **Custos estimados da formação** | € | |

## 5.2 - Número de ações realizadas mas não planeadas

ina
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

**NOTA:**
**O Regime de Autoformação corresponde à formação de iniciativa do trabalhador, financiada pelo próprio (artigo 16º do D. L. nº 86-A/2016, de 29 de dezembro).**

## 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 | | | |

ina
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

# P3-AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESENVOLVIDAS

## ANEXO AO RELATÓRIO DE REPORTE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE ~~2017~~

| | |
|---|---|
| **Ano a que se refere o questionário** | ~~2017~~ |

## Identificação da Entidade

| | |
|---|---|
| **Orgão de Soberania / Ministério** | 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** | | « |
| **Telefone** | | « |
| **E-mail** | | « |

## Observações:

Por motivo de indisponibilidade do modelo de questionário de 2018, usou-se o modelo de 2017 para efeitos de reporte do Relatório de Atividades de Formação no âmbito do Relatório de Atividades do IAPMEI de 2018.

ina
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

# 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 preencimento obrigatorio.**

já realizada

| | 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 (*) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 1 | Ação de Formação sobre a Aplicação de Gestão D | 48 Informática | 28-05-2018 | 29-05-2018 | 10,50 | | 13 | 136,50 | Formação contínua | Formação Interna | | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 2 | 2 | 1 | Ação de sensibilização "Regulamento Geral sobre | 38 Direito | 12-04-2018 | 12-04-2018 | 3,50 | | 38 | 133,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 3 | 3 | 2 | Ação de sensibilização "Regulamento Geral sobre | 38 Direito | 04-04-2018 | 04-04-2018 | 3,50 | | 100 | 350,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 4 | 4 | 3 | Ação de sensibilização "Regulamento Geral sobre | 38 Direito | 11-04-2018 | 11-04-2018 | 3,50 | | 28 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 5 | 5 | 1 | Certificação PME | 34 Ciências Empresariais | 26-06-2018 | 26-06-2018 | 6,50 | | 12 | 78,00 | Formação contínua | Formação Interna | | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 6 | 6 | 1 | Certificação PME - Acessos | 34 Ciências Empresariais | 19-06-2018 | 19-06-2018 | 1,50 | | 4 | 6,00 | Formação contínua | Formação Interna | | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 7 | 7 | 1 | Comunicação Estratégica | 34 Ciências Empresariais | 30-11-2018 | 30-11-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 8 | 8 | 2 | Comunicação Estratégica | 34 Ciências Empresariais | 27-11-2018 | 27-11-2018 | 7,00 | | 13 | 91,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 9 | 9 | 3 | Comunicação Estratégica | 34 Ciências Empresariais | 26-11-2018 | 26-11-2018 | 7,00 | | 10 | 70,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 10 | 10 | 1 | Gestão de Projetos - Next Gen | 34 Ciências Empresariais | 20-03-2018 | 20-03-2018 | 7,00 | | 20 | 140,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 11 | 11 | 1 | Gestão de Stress | 9 Desenvolvimento Pessoal | 19-11-2018 | 19-11-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 12 | 12 | 2 | Gestão de Stress | 9 Desenvolvimento Pessoal | 20-11-2018 | 20-11-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 13 | 13 | 3 | Gestão de Stress | 9 Desenvolvimento Pessoal | 21-11-2018 | 21-11-2018 | 7,00 | | 13 | 91,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 14 | 14 | 1 | Google Tools | 48 Informática | 06-02-2018 | 06-02-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 15 | 15 | 2 | Google Tools | 48 Informática | 27-02-2018 | 27-02-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 16 | 16 | 3 | Google Tools | 48 Informática | 28-02-2018 | 28-02-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 17 | 17 | 4 | Google Tools | 48 Informática | 07-02-2018 | 07-02-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 18 | 18 | 5 | Google Tools | 48 Informática | 30-01-2018 | 30-01-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 19 | 19 | 1 | Língua Inglesa Group C – LIS – B1.2 – B2.2 (VII-X | 22 Humanidades | 05-06-2018 | 20-12-2018 | 28,00 | | 13 | 364,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 20 | 20 | 2 | Língua Inglesa Group A – POR – A1.0 – A1.2 (Pre- | 22 Humanidades | 06-06-2018 | 19-12-2018 | 28,00 | | 12 | 336,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 21 | 21 | 3 | Língua Inglesa Group D – LIS – B2.3 – C1.3 (XI-XI | 22 Humanidades | 05-06-2018 | 20-12-2018 | 28,00 | | 13 | 364,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 22 | 22 | 4 | Língua Inglesa Ggroup A – LIS – A1.2 – A2.1 (II-III) | 22 Humanidades | 04-06-2018 | 19-12-2018 | 28,00 | | 13 | 364,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 23 | 23 | 5 | Língua Inglesa Group B – LIS – A2.2 – B1.1 (IV-VI | 22 Humanidades | 04-06-2018 | 19-12-2018 | 28,00 | | 13 | 364,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 24 | 24 | 6 | Língua Inglesa Group B – POR – A2.3 – B1.3 (V-V | 22 Humanidades | 06-06-2018 | 19-12-2018 | 28,00 | | 10 | 280,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 25 | 25 | 7 | Língua Inglesa Group A – COI A1.1 – A2.1 (I-III) | 22 Humanidades | 07-06-2018 | 20-12-2018 | 28,00 | | 7 | 196,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 26 | 26 | 8 | Língua Inglesa Group B – COI – A2.2 – B1.1 (IV-VI | 22 Humanidades | 07-06-2018 | 20-12-2018 | 28,00 | | 9 | 252,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 27 | 27 | 1 | MAP (Mecanismo de Alerta Precoce) | 34 Ciências Empresariais | 31-10-2018 | 08-11-2018 | 10,00 | | 31 | 310,00 | Formação contínua | Formação Interna | | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 28 | 28 | 2 | MAP (Mecanismo de Alerta Precoce) | 34 Ciências Empresariais | 16-11-2018 | 22-11-2018 | 10,00 | | 38 | 380,00 | Formação contínua | Formação Interna | | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 29 | 29 | 1 | Mindfulness | 9 Desenvolvimento Pessoal | 01-10-2018 | 01-10-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 30 | 30 | 2 | Mindfulness | 9 Desenvolvimento Pessoal | 02-10-2018 | 02-10-2018 | 7,00 | | 16 | 112,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 31 | 31 | 3 | Mindfulness | 9 Desenvolvimento Pessoal | 03-10-2018 | 03-10-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 32 | 32 | 1 | Resiliência | 9 Desenvolvimento Pessoal | 14-12-2018 | 14-12-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 33 | 33 | 2 | Resiliência | 9 Desenvolvimento Pessoal | 13-12-2018 | 13-12-2018 | 7,00 | | 12 | 84,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 34 | 34 | 3 | Resiliência | 9 Desenvolvimento Pessoal | 10-12-2018 | 10-12-2018 | 7,00 | | 10 | 70,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 35 | 35 | 1 | SNC-AP E-Learning | 34 Ciências Empresariais | 01-01-2018 | 15-06-2018 | 116,00 | | 4 | 464,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | A distância ou e-learning | INA |
| 36 | 36 | 1 | Técnicas de Escrita | 22 Humanidades | 27-09-2018 | 27-09-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 37 | 37 | 2 | Técnicas de Escrita | 22 Humanidades | 28-09-2018 | 28-09-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 38 | 38 | 1 | Negócios em Mercados Públicos | 34 Ciências Empresariais | 06-09-2018 | 06-09-2018 | 4,00 | | 8 | 32,00 | Formação contínua | Formação Interna | | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 39 | 39 | 2 | Negócios em Mercados Públicos | 34 Ciências Empresariais | 07-09-2018 | 07-09-2018 | 4,00 | | 7 | 28,00 | Formação contínua | Formação Interna | | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 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:** | | 39 | | | | 537,00 | | 655 | 6.509,50 | | | 0,00 | | | |

ina
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

## P3 - Ações de formação profissional realizadas

**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 preencimento obrigatorio.**
**. Todos os campos assinalados com (*) são de preenchimento obrigatorio, tendo de ser preenchidos por seleção da lista de opções.**

*Quadro 3*

| | 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 (*) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 1 | Ação de Formação sobre a Aplicação de Gestão Doc | 48 Informática | Planeada e realizada | 28-05-2018 | 29-05-2018 | 10,50 | | 13 | 136,50 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 2 | 2 | 1 | Ação de sensibilização "Regulamento Geral sobre Pr | 38 Direito | Planeada e realizada | 12-04-2018 | 12-04-2018 | 3,50 | | 38 | 133,00 | Formação contínua | Formação Externa | 385,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 3 | 3 | 2 | Ação de sensibilização "Regulamento Geral sobre Pr | 38 Direito | Planeada e realizada | 04-04-2018 | 04-04-2018 | 3,50 | | 100 | 350,00 | Formação contínua | Formação Externa | 385,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 4 | 4 | 3 | Ação de sensibilização "Regulamento Geral sobre Pr | 38 Direito | Planeada e realizada | 11-04-2018 | 11-04-2018 | 3,50 | | 28 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | 385,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 5 | 1 | 1 | Certificação PME | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 26-06-2018 | 26-06-2018 | 6,50 | | 12 | 78,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 6 | 6 | 1 | Certificação PME - Acessos | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 19-06-2018 | 19-06-2018 | 1,50 | | 4 | 6,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 7 | 7 | 1 | Comunicação Estratégica | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 30-11-2018 | 30-11-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | 490,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 8 | 8 | 2 | Comunicação Estratégica | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 27-11-2018 | 27-11-2018 | 7,00 | | 13 | 91,00 | Formação contínua | Formação Externa | 490,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 9 | 9 | 3 | Comunicação Estratégica | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 26-11-2018 | 26-11-2018 | 7,00 | | 10 | 70,00 | Formação contínua | Formação Externa | 490,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 10 | 10 | 1 | Gestão de Projetos - Next Gen | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 20-03-2018 | 20-03-2018 | 7,00 | | 20 | 140,00 | Formação contínua | Formação Externa | 890,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 11 | 11 | 1 | Gestão de Stress | 9 Desenvolvimento Pessoal | Planeada e realizada | 19-11-2018 | 19-11-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | 437,50 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 12 | 12 | 2 | Gestão de Stress | 9 Desenvolvimento Pessoal | Planeada e realizada | 20-11-2018 | 20-11-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | 437,50 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 13 | 13 | 3 | Gestão de Stress | 9 Desenvolvimento Pessoal | Planeada e realizada | 21-11-2018 | 21-11-2018 | 7,00 | | 13 | 91,00 | Formação contínua | Formação Externa | 587,50 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 14 | 14 | 1 | Google Tools | 48 Informática | Planeada e realizada | 06-02-2018 | 06-02-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | 558,60 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 15 | 15 | 2 | Google Tools | 48 Informática | Planeada e realizada | 27-02-2018 | 27-02-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | 558,60 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 16 | 16 | 3 | Google Tools | 48 Informática | Planeada e realizada | 28-02-2018 | 28-02-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | 558,60 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 17 | 17 | 4 | Google Tools | 48 Informática | Planeada e realizada | 07-02-2018 | 07-02-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | 558,60 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 18 | 18 | 5 | Google Tools | 48 Informática | Planeada e realizada | 30-01-2018 | 30-01-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | 558,60 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 19 | 19 | 1 | Lingua Inglesa Group C – LIS – B1.2 – B2.2 (VII-X) | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 05-06-2018 | 20-12-2018 | 28,00 | | 13 | 364,00 | Formação contínua | Formação Externa | 1.604,77 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 20 | 20 | 2 | Lingua Inglesa Group A – POR – A1.0 – A1.2 (Pre-II | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 06-06-2018 | 19-12-2018 | 28,00 | | 12 | 336,00 | Formação contínua | Formação Externa | 1.604,77 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 21 | 21 | 3 | Lingua Inglesa Group D – LIS – B2.3 – C1.3 (XI-XIV) | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 05-06-2018 | 20-12-2018 | 28,00 | | 13 | 364,00 | Formação contínua | Formação Externa | 1.604,77 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 22 | 22 | 4 | Lingua Inglesa Ggroup A – LIS – A1.2 – A2.1 (II-III) | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 04-06-2018 | 19-12-2018 | 28,00 | | 13 | 364,00 | Formação contínua | Formação Externa | 1.604,77 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 23 | 23 | 5 | Lingua Inglesa Group B – LIS – A2.2 – B1.1 (IV-VI) | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 04-06-2018 | 19-12-2018 | 28,00 | | 13 | 364,00 | Formação contínua | Formação Externa | 1.604,77 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 24 | 24 | 6 | Lingua Inglesa Group B – POR – A2.3 – B1.3 (V-VIII | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 06-06-2018 | 19-12-2018 | 28,00 | | 10 | 280,00 | Formação contínua | Formação Externa | 1.604,77 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 25 | 25 | 7 | Lingua Inglesa Group A – COI A1.1 – A2.1 (I-III) | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 07-06-2018 | 20-12-2018 | 28,00 | | 7 | 196,00 | Formação contínua | Formação Externa | 1.604,77 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 26 | 26 | 8 | Lingua Inglesa Group B – COI – A2.2 – B1.1 (IV-VI) | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 07-06-2018 | 20-12-2018 | 28,00 | | 9 | 252,00 | Formação contínua | Formação Externa | 1.604,77 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 27 | 27 | 1 | MAP (Mecanismo de Alerta Precoce) | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 31-10-2018 | 08-11-2018 | 10,00 | | 31 | 310,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 28 | 28 | 2 | MAP (Mecanismo de Alerta Precoce) | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 16-11-2018 | 22-11-2018 | 10,00 | | 38 | 380,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 29 | 29 | 1 | Mindfulness | 9 Desenvolvimento Pessoal | Planeada e realizada | 01-10-2018 | 01-10-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | 455,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 30 | 30 | 2 | Mindfulness | 9 Desenvolvimento Pessoal | Planeada e realizada | 02-10-2018 | 02-10-2018 | 7,00 | | 16 | 112,00 | Formação contínua | Formação Externa | 455,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 31 | 31 | 3 | Mindfulness | 9 Desenvolvimento Pessoal | Planeada e realizada | 03-10-2018 | 03-10-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | 635,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 32 | 32 | 1 | Resiliência | 9 Desenvolvimento Pessoal | Planeada e realizada | 14-12-2018 | 14-12-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | 490,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 33 | 33 | 2 | Resiliência | 9 Desenvolvimento Pessoal | Planeada e realizada | 13-12-2018 | 13-12-2018 | 7,00 | | 12 | 84,00 | Formação contínua | Formação Externa | 490,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 34 | 34 | 3 | Resiliência | 9 Desenvolvimento Pessoal | Planeada e realizada | 10-12-2018 | 10-12-2018 | 7,00 | | 10 | 70,00 | Formação contínua | Formação Externa | 490,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 35 | 35 | 1 | SNC-AP E-Learning | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 01-01-2018 | 15-06-2018 | 116,00 | | 4 | 464,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | À distância ou e-learning | INA |
| 36 | 36 | 1 | Técnicas de Escrita | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 27-09-2018 | 27-09-2018 | 7,00 | | 14 | 98,00 | Formação contínua | Formação Externa | 490,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 37 | 37 | 2 | Técnicas de Escrita | 22 Humanidades | Planeada e realizada | 28-09-2018 | 28-09-2018 | 7,00 | | 15 | 105,00 | Formação contínua | Formação Externa | 490,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 38 | 38 | 1 | Negócios em Mercados Públicos | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 06-09-2018 | 06-09-2018 | 4,00 | | 8 | 32,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 39 | 39 | 2 | Negócios em Mercados Públicos | 34 Ciências Empresariais | Planeada e realizada | 07-09-2018 | 07-09-2018 | 4,00 | | 7 | 28,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 40 | 40 | 1 | 10º Congresso Nacional de Administração Pública | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 31-10-2018 | 31-10-2018 | 7,00 | | 1 | 7,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 41 | 41 | 1 | 2ª Conferência Internacional "Reforma das Finanças | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 06-12-2018 | 06-12-2018 | 8,00 | | 1 | 8,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Associação Sindical ou Profissional |
| 42 | 42 | 1 | Abordagem ao novo referencial de acreditação – ISC | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 01-10-2018 | 01-10-2018 | 8,00 | | 1 | 8,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 43 | 43 | 1 | Assiduidade, Pontualidade, Trabalho Extraordinário e | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 29-10-2018 | 31-10-2018 | 21,00 | | 1 | 21,00 | Formação contínua | Formação Externa | 210,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 44 | 44 | 1 | Auditores Internos do Sistema de Gestão da Qualida | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 22-01-2018 | 23-01-2018 | 16,00 | | 9 | 144,00 | Formação contínua | Formação Externa | 875,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 45 | 45 | 1 | Auditores Internos do Sistema de Gestão da Qualida | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 24-01-2018 | 26-01-2018 | 24,00 | | 8 | 192,00 | Formação contínua | Formação Externa | 875,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 46 | 46 | 1 | Código dos Contratos Públicos | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 18-06-2018 | 21-06-2018 | 28,00 | | 1 | 28,00 | Formação contínua | Formação Externa | 280,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 47 | 47 | 1 | Conferência | Legionella - Gestão de Risco em Siste | 31 Ciencias Sociais | Realizada, não-planeada | 11-01-2018 | 11-01-2018 | 4,00 | | 1 | 4,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Associação Sindical ou Profissional |
| 48 | 48 | 1 | Congresso Nacional de Insolvência e Recuperação " | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 18-05-2018 | 18-05-2018 | 7,00 | | 3 | 21,00 | Formação contínua | Formação Externa | 450,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 49 | 49 | 1 | Decentralised EEN web tool training | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 20-02-2018 | 20-02-2018 | 7,00 | | 1 | 7,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 50 | 50 | 1 | Digital Transformation: Reinventar as Empresas na E | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 27-09-2018 | 14-12-2018 | 71,50 | | 2 | 143,00 | Formação contínua | Formação Externa | 7.110,00 | Laboral | Presencial | Escolas ou Universidades |
| 51 | 51 | 1 | Encarregado de Proteção de Dados (DPO) | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 09-04-2018 | 13-04-2018 | 35,00 | | 1 | 35,00 | Formação contínua | Formação Externa | 350,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 52 | 52 | 1 | Enterprise Europe Network Annual Conference 2018 | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 23-10-2018 | 25-10-2018 | 21,00 | | 1 | 21,00 | Formação contínua | Formação Externa | 96,00 | Laboral | Presencial | Outras |
| 53 | 53 | 1 | Estratégia Nacional para as Compras Públicas Ecoló | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 02-02-2018 | 02-02-2018 | 3,00 | | 1 | 3,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Outras Entidades Públicas |
| 54 | 54 | 1 | FORGEP | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 14-09-2018 | 14-12-2018 | 120,00 | | 1 | 120,00 | Formação contínua | Formação Externa | 1.300,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 55 | 55 | 1 | Gestor do Contrato | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 23-10-2018 | 23-10-2018 | 7,00 | | 1 | 7,00 | Formação contínua | Formação Externa | 140,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 56 | 56 | 1 | Informação Administrativa e a Proteção de Dados | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 05-02-2018 | 06-02-2018 | 14,00 | | 4 | 56,00 | Formação contínua | Formação Externa | 560,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 57 | 57 | 1 | Novo Modelo de Avaliação do Impacto Legislativo | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 19-07-2018 | 19-07-2018 | 6,00 | | 1 | 6,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Outras Entidades Públicas |
| 58 | 58 | 1 | O Impacto Tecnológico do RGPD | 48 Informática | Realizada, não-planeada | 04-06-2018 | 04-06-2018 | 7,00 | | 1 | 7,00 | Formação contínua | Formação Externa | 70,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 59 | 59 | 1 | Power BI WorkShop para o Setor Público | 48 Informática | Realizada, não-planeada | 23-11-2018 | 23-11-2018 | 4,00 | | 4 | 16,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Empresa de Formação |
| 60 | 60 | 1 | Prémios Europeus de Promoção Empresarial 2018 | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 27-02-2018 | 27-02-2018 | 3,00 | | 17 | 51,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 61 | 61 | 1 | Processador de Texto | 48 Informática | Realizada, não-planeada | 24-05-2018 | 28-05-2018 | 50,00 | | 1 | 50,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Escolas ou Universidades |
| 62 | 62 | 1 | Processamento de Vencimentos e Ajudas de Custo | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 15-10-2018 | 18-10-2018 | 28,00 | | 1 | 28,00 | Formação contínua | Formação Externa | 280,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 63 | 63 | 1 | Projeto de Implementação do RGPD | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 13-03-2018 | 13-03-2018 | 7,00 | | 1 | 7,00 | Formação contínua | Formação Externa | 70,00 | Laboral | Presencial | INA |

| | 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 | Seminário "Proteção de Dados nas Empresas: Novo | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 18-01-2018 | 18-01-2018 | 4,00 | | 9 | 36,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 65 | 65 | 1 | Seminário "O RGPD e a Administração Pública: os D | 38 Direito | Realizada, não-planeada | 10-05-2018 | 10-05-2018 | 2,50 | | 1 | 2,50 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 66 | 66 | 1 | Seminário sobre a Gestão de PME para os Países de | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 04-05-2018 | 24-05-2018 | 147,00 | | 3 | 441,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Escolas ou Universidades |
| 67 | 67 | 1 | Sessão de Sensibilização "Mecanismos de recuperaç | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 17-01-2018 | 17-01-2018 | 2,00 | | 32 | 64,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 68 | 68 | 1 | Sessão de Sensibilização "Mecanismos de recuperaç | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 14-03-2018 | 14-03-2018 | 3,50 | | 16 | 56,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 69 | 69 | 1 | Videoconferência Cisco Webex | 48 Informática | Realizada, não-planeada | 11-09-2018 | 11-09-2018 | 2,50 | | 36 | 90,00 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 70 | 70 | 1 | Videoconferência Cisco Webex | 48 Informática | Realizada, não-planeada | 18-09-2018 | 18-09-2018 | 2,50 | | 25 | 62,50 | Formação contínua | Formação Interna | 0,00 | Laboral | Presencial | Própria Entidade |
| 71 | 71 | 2 | WorkShop "A Marca Stone PT, os Sistemas de Gest | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 04-12-2018 | 05-12-2018 | 7,00 | | 1 | 7,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | Associação Sindical ou Profissional |
| 72 | 72 | 1 | WorkShop "as Recentes Alterações Legislativas em | 34 Ciências Empresariais | Realizada, não-planeada | 10-05-2018 | 10-05-2018 | 7,00 | | 1 | 7,00 | Formação contínua | Formação Externa | 0,00 | Laboral | Presencial | INA |
| 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: | 39 | | | 537,00 | | 655 | 6.509,50 | | | 24.603,66 | | | |
| | | | | Realizada, não-planeada: | 33 | | | 684,50 | | 188 | 1.756,00 | | | 12.666,00 | | | |
| | | | | Nº total de ações: | 72 | | | 1.221,50 | | 843 | 8.265,50 | | | 37.269,66 | | | |

ina
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

## 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** | 39 | 537,00 | _____ | 655 | _____ | 6.509,50 | _____ | 0,00 | _____ | **Ponto 5.1 do RFP** |
| **Planeadas e realizadas** | 39 | _____ | 537,00 | _____ | 655 | _____ | 6.509,50 | _____ | 24.603,66 | **Ponto 5.1 do RFP** |

| Indicadores de Execução do Plano de Formação (%) | Nº de Ações | Nº de Horas | Nº de Formandos (participações) | Volume de Formação | Custos Diretos | OBS. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | n.d. | **Ponto 5.1 do RFP** |

| 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** | **33** | _____ | 684,50 | _____ | 188 | _____ | 1.756,00 | _____ | 12.666,00 | **Ponto 5.2 do RFP** |

www.iapmei.pt