



**IAPMEI**

Parcerias para o Crescimento

# Relatório de Atividades 2019

## 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 .....	4
3.	Estrutura organizacional .....	6
4.	Autoavaliação do IAPMEI .....	9
4.1.	Atividades planeadas e desenvolvidas em 2019 .....	10
4.2.	Justificação dos desvios .....	22
4.3.	Breve descrição das atividades desenvolvidas .....	27
4.4.	Recursos humanos .....	45
4.5.	Recursos Financeiros .....	56
4.6.	Sistema de controlo interno .....	58
4.7.	Publicidade institucional .....	61
4.8.	Avaliação da satisfação de clientes .....	62
4.9.	Avaliação da satisfação de colaboradores .....	63
4.10.	Desenvolvimento de medidas para o reforço positivo do desempenho .....	69
4.11.	Comparação de desempenho .....	70
4.12.	Comparação de unidades homogéneas .....	72
5.	Avaliação final .....	73
5.1.	Apreciação dos resultados .....	73
5.2.	Menção proposta pelo dirigente máximo .....	76
6.	Conclusões prospetivas .....	77
7.	Anexos – QUAR, Balanço Social e Relatório de Atividades de Formação .....	78



## 1. Nota Introdutória

Ao longo do ano desenvolvemos uma atividade intensa, enquadrada num contexto económico dinâmico e exigente. Numa perspetiva de consolidação do desempenho e dos resultados da atividade e, também, em alinhamento com as prioridades do Ministério da Economia e da Transição Digital, mantivemos os quatro eixos estratégicos de atuação anteriormente definidos. Em todos eles foi possível registar o cumprimento e, nalguns casos, mesmo a superação, das metas estabelecidas. Esta é uma realidade que sublinhamos com gosto.

Atuando num contexto exigente, contribuímos para o sucesso das dinâmicas reveladas pelos empreendedores e pelo ecossistema de suporte ao empreendedorismo nacional e para o reforço da capacidade competitiva das empresas, apoiando estratégias inovadoras e de investimento. Mas também contribuímos para um mais fácil acesso a informação qualificada e para uma maior proximidade entre as empresas e os diferentes agentes da envolvente empresarial, reduzindo o espaço para custos de contexto.

Sabemos que alcançar estes níveis de desempenho implica uma organização focada nos seus objetivos, mas sobretudo, uma equipa de colaboradores motivada, competente e muito empenhada. É também por isso que, no âmbito do PREVPAP, nos é grato assinalar a conclusão do processo de regularização dos vínculos de um conjunto significativo de colaboradores.

Partimos para mais um ano reafirmando o compromisso de empenho e motivação no cumprimento da missão que nos está confiada. Reafirmamos também o compromisso de continuar a trabalhar para reforçar a coesão da equipa interna e para aprofundar as sinergias e o relacionamento com as diferentes entidades parceiras.

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 2019 orientado pelos seguintes objetivos estratégicos:

### Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador

Uma economia com forte capacidade empreendedora tem estruturas empresariais mais dinâmicas e inovadoras. O empreendedorismo qualificado introduz um relevante potencial de mudança e de evolução nas sociedades. No quadro da prossecução deste objetivo, a intervenção do IAPMEI foi orientada para a promoção do empreendedorismo inovador e 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

O crescimento da economia depende de um tecido empresarial robusto, diversificado e capaz de se afirmar em mercados competitivos. A dimensão das empresas condiciona o seu desempenho e a sua ambição. O desenvolvimento de ações orientadas para a dinamização do investimento, para a melhoria do financiamento às empresas e para as estratégias de eficiência coletiva constituíram, pois, vetores fundamentais da atividade do IAPMEI em 2019.

### Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças

A existência de atores capacitados para atuar de forma competitiva no contexto global é também condição essencial ao desenvolvimento sustentável do país. Neste âmbito, o IAPMEI orientou a sua intervenção para o reforço de competências em temas relevantes e emergentes para a inovação e para a competitividade empresarial.

### Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto

A conceção e disponibilização de medidas, instrumentos e ferramentas de apoio às empresas, empresários e empreendedores é mais eficaz quando se atua numa lógica de proximidade. A redução dos custos de contexto contribui para melhorar o desempenho competitivo das empresas. O reforço da intervenção em proximidade e a promoção da redução de custos do contexto foram também objetivos prosseguidos ao longo de 2019.

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

Para assegurar a maximização da qualidade da sua intervenção, de forma a atingir níveis de eficiência e eficácia compatíveis com a missão de serviço público que lhe está confiada, o IAPMEI continuou a investir na gestão competente dos seus recursos materiais e imateriais.

### 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 2019 foram determinados 19 objetivos operacionais que competiram de forma direta para os objetivos estratégicos considerados prioritários para o período. Para além dos objetivos que integram o QUAR, o IAPMEI identificou 15 outros objetivos operacionais relevantes para a prossecução da missão, que integrou também no seu Plano de Atividades para 2019<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Inicialmente haviam sido identificados 16 outros objetivos operacionais, mas num ajustamento do Plano aprovado pela Tutela no âmbito da monitorização da atividade o número foi alterado para 15.

Plano Atividades 2019					
Objetivos Operacionais					
Objetivos estratégicos	<b>OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.</b>	O1. (OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.	(Peso) <b>2,941%</b>		
		O2. (OQ13.) Promover a sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação.	<b>2,941%</b>		
	<b>OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.</b>		O3.(OQ2.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	<b>2,941%</b>	
			O4. (OQ10.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.	<b>2,941%</b>	
			O5. 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.	<b>2,941%</b>	
			O6. (OQ11.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	<b>2,941%</b>	
			O7. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	<b>2,941%</b>	
			O8. (OQ3.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	<b>2,941%</b>	
			O9. (OQ4.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	<b>2,941%</b>	
			O10. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.	<b>2,941%</b>	
			O11. (OQ5.) Promover e dinamizar processos de revitalização e de transmissão empresarial.	<b>2,941%</b>	
			O12. Promover a reestruturação de empresas por via extrajudicial.	<b>2,941%</b>	
			O13. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação.	<b>2,941%</b>	
			O14. (OQ6.) Estimular a inovação empresarial e a gestão da inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas da Enterprise Europe Network.	<b>2,941%</b>	
			O15. Promover a sensibilização das PME para as oportunidades de negócio nos mercados públicos, nacional e internacionais.	<b>2,941%</b>	
			O16. 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.	<b>2,941%</b>	
			O17. 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.	<b>2,941%</b>	
			O18. Facilitar o acesso público a informação sobre a indústria e os estabelecimentos industriais.	<b>2,941%</b>	
		<b>OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.</b>		O19. (OQ14.) Capacitar as empresas para a transformação digital e para a i4.0.	<b>2,941%</b>
				O20. (OQ15.) Capacitar as empresas para a transição para a economia circular.	<b>2,941%</b>
			O21. Promover a formação financeira das PME.	<b>2,941%</b>	
<b>OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.</b>		O22. (OQ7.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	<b>2,941%</b>		
		O23. Promover a reflexão coletiva, participativa e descentralizada sobre fatores críticos de competitividade.	<b>2,941%</b>		
		O24. (OQ16.) Promover a utilização otimizada da Certificação PME.	<b>2,941%</b>		
		O25. (OQ8.) Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR).	<b>2,941%</b>		
		O26. Promover a utilização otimizada do SIR.	<b>2,941%</b>		
		O27. (OQ9.) Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	<b>2,941%</b>		
		O28. (OQ17.) Promover a utilização otimizada do Portugal 2020.	<b>2,941%</b>		
		O29. Divulgar a carteira de produtos e serviços estruturados do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.	<b>2,941%</b>		
		O30. Dinamizar os canais de comunicação interna e externa.	<b>2,941%</b>		
	<b>OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.</b>		O31. (OQ12.) Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE.	<b>2,941%</b>	
		O32. (OQ18.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.	<b>2,941%</b>		
		O33. (OQ19.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	<b>2,941%</b>		
		O34. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	<b>2,941%</b>		

### 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:

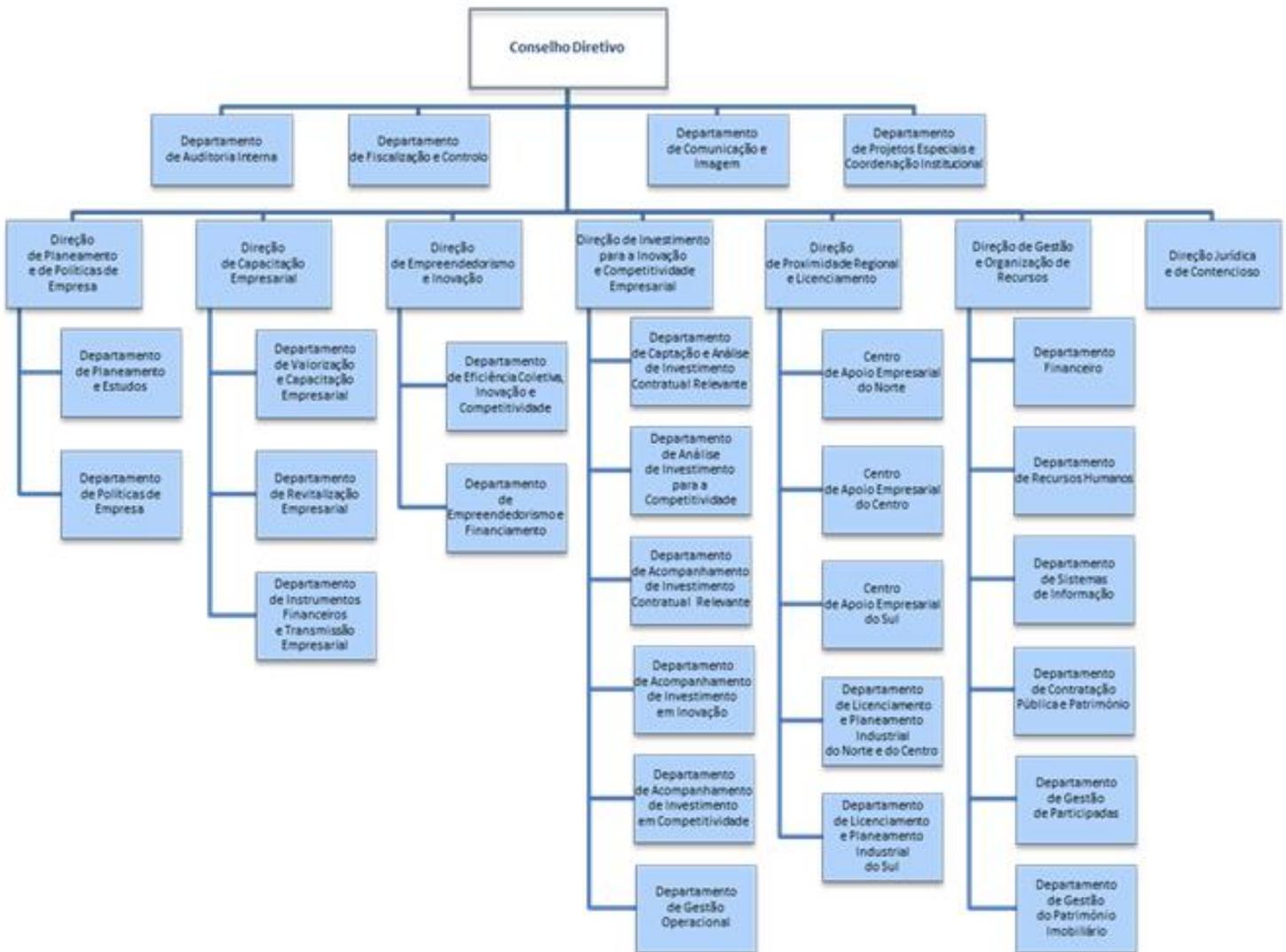
Decreto-Lei n.º 266/2012 - Orgânica do IAPMEI;

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.

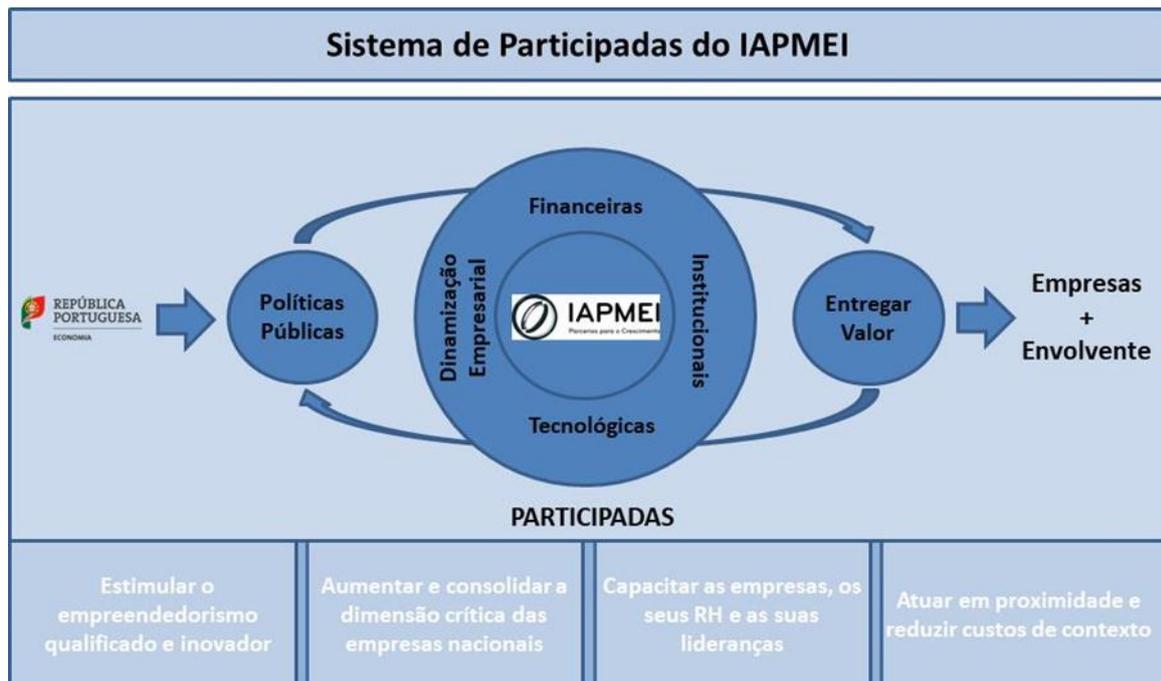


O IAPMEI possui presença regional em doze distritos do país, através de Centros de Apoio Empresarial que atuam, em função da sua localização, sob a direção dos Centros de Apoio Empresarial do Norte (Braga, Bragança e Porto), Centro (Aveiro, Coimbra, Covilhã, Guarda, Leiria e Viseu) e Sul (Évora, Lisboa 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 foco 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 e associadas do IAPMEI são atualmente 73, agregadas em:

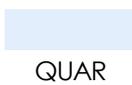
- Financeiras (22);
- Tecnológicas (29);
- Dinamização Empresarial (7);
- Institucionais (15).

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 diretamente 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.



- 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 2019

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

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O1. (OQ1.) Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.	66%	I1-IQ1. Execução do plano de implementação da segunda edição do StartUp Voucher.	80%	[75% - 85%]	90%	113%	↑ 
	33%	I2. Proporção de relatórios de desenvolvimento de ideias, no âmbito da medida StartUp Voucher, analisados no prazo.	90%	[85% - 95%]	100%	111%	↑
O2. (OQ13.) Promover a sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação.	100%	I3-IQ14. Execução do plano de sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação.	90%	[85% - 95%]	100%	125%	↑ 

**OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O3.(OQ2.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.</b>	100%	<b>I4-IQ2. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.</b>	100%	[90% - 110%]	100%	100%	✓ 

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O4. (OQ10.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.</b>	50%	<b>I5-IQ10. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.</b>	85%	[80% - 90%]	95%	117%	↑ 
	50%	<b>I6-IQ11. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.</b>	85%	[80% - 90%]	100%	125%	↑ 

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O5. 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.</b>	100%	<b>I7. Acompanhamento e resposta às ações de controlo (Portugal 2020) efetuados dentro do prazo.</b>	90%	[85% - 95%]	92%	103%	✓ 



**OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O6. (OQ11.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.</b>						
	100%	<b>I8-IQ12. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo.</b>	95%	[92,5% - 97,5%]	93%	100% 



	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O7. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.</b>						
	100%	<b>I9. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira.</b>	5%	[2,5% - 7,5%]	0%	100% 



	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O8. (OQ3.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.</b>						
	100%	<b>I10-IQ3. Valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados no ano (M €).</b>	12	[11,8 - 13,2]	14,1	112% 




**OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O9. (OQ4.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.</b>	100%	<b>I11-IQ4. N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.</b>	7400	[6600 - 8140]	7755	100%	✓
							

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O10. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.</b>	100%	<b>I12. N.º de operações de financiamento concebidas, acompanhadas na gestão ou financiadas diretamente pelo IAPMEI.</b>	14000	[12600 - 15400]	19112	137%	↑
							



**OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O11. (OQ5.) Promover e dinamizar processos de revitalização e de transmissão empresarial.</b>	50%	<b>I13-IQ5. Execução do plano de implementação do Portal de Negócios e Transação de Empresas (Medida do Programa Capitalizar).</b>	90%	[85% - 95%]	88%	100%	✓
	50%	<b>I14. N.º de empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência, pareceres, divulgação de negócio ou intermediação visando uma solução no âmbito da transmissão ou da revitalização empresarial.</b>	60	[54 - 66]	91	152%	↑
<b>O12. Promover a reestruturação de empresas por via extrajudicial.</b>							
	100%	<b>I15. Proporção de pareceres sobre recuperação de empresas emitidos em menos de 10 dias úteis, após solicitação.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	111%	↑



**OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O13. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação.	50%	I16. Execução do plano de monitorização dos clusters reconhecidos.	90%	[85% - 95%]	94%	105%	✓
	50%	I17. Execução do plano de ações de partilha de conhecimentos e boas práticas nas redes colaborativas (clusters).	90%	[85% - 95%]	95%	105%	✓



	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O14. (OQ6.) Estimular a inovação empresarial e a gestão da inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas da Enterprise Europe Network.	100%	I18-IQ6. N.º de serviços especializados prestados a PME e entidades da envolvente nas áreas da inovação empresarial e gestão da inovação, do crescimento empresarial e da internacionalização, no âmbito da atividade da Enterprise Europe Network.	270	[243 - 297]	280	100%	✓



	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O15. Promover a sensibilização das PME para as oportunidades de negócio nos mercados públicos, nacional e internacionais.	100%	I19. N.º de ações de divulgação, informação e capacitação de PME para oportunidades de negócio em mercados públicos.	10	[9 - 11]	11	110%	✓




**OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O16. 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.</b>	100%	<b>I20. Grau de participação assegurado nas instâncias criadas pelos instrumentos de política pública.</b>	75%	[70% - 80%]	75%	100% ✓

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O17. 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.</b>	100%	<b>I21. Proporção de pareceres emitidos, em resposta às solicitações, nos prazos concedidos.</b>	75%	[70% - 80%]	75%	100% ✓

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O18. Facilitar o acesso público a informação sobre a indústria e os estabelecimentos industriais.</b>	100%	<b>I22. Execução do plano de implementação do Sistema de Informação sobre a Indústria.</b>	90%	[85% - 95%]	95%	106% ✓

**OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O19. (OQ14.) Capacitar as empresas para a transformação digital e para a i4.0.</b>	50%	I23-IQ15. N.º de ações de demonstração i4.0 para PME.	7	[6 - 8]	7	100%	✓ 
	50%	I24. N.º de participantes em ações de capacitação no âmbito da transformação digital.	150	[135 - 165]	259	173%	↑ 
<b>O20. (OQ15.) Capacitar as empresas para a transição para a economia circular.</b>	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	I25-IQ16. N.º de participantes em ações de capacitação no âmbito da economia circular.	120	[108 - 132]	116	100%	✓ 
<b>O21. Promover a formação financeira das PME.</b>	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	I26. N.º de participantes em ações de formação financeira.	350	[315 - 385]	564	161%	↑ 

**OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O22. (OQ7.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.</b>	40%	<b>I27. Proporção dos pedidos de visitas de apoio empresarial satisfeitos.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	111%	↑
	20%	<b>I28. N.º de eventos "Dia Aberto ao Conhecimento".</b>	4	[3 - 5]	3	75%	✓
	40%	<b>I29-IQ7. Execução do plano de implementação da segunda fase do projeto Espaço Empresa.</b>	90%	[85% - 95%]	85%	100%	✓ 

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O23. Promover a reflexão coletiva, participativa e descentralizada sobre fatores críticos de competitividade.</b>	100%	<b>I30. N.º de Encontros para a Competitividade e Inovação.</b>	6	[5 - 7]	5	83%	✓ 



**OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O24. (OQ16.) Promover a utilização otimizada da Certificação PME.</b>	100%	<b>I31-IQ17. Execução do plano de ação para a utilização otimizada da Certificação PME.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	125% 
						

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O25. (OQ8.) Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR).</b>	100%	<b>I32-IQ8. Execução do plano de implementação de nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR.</b>	90%	[85% - 95%]	85%	100% 
						

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O26. Promover a utilização otimizada do SIR.</b>	100%	<b>I33. N.º de guias publicados com condições técnicas setoriais padronizadas.</b>	2	[1 - 3]	1	50% 
						



**OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.**

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O27. (OQ9.) Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.</b>	100%	<b>I34-IQ9. Execução do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos (PT2020).</b>	90%	[85% - 95%]	87%	100%	 

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O28. (OQ17.) Promover a utilização otimizada do Portugal 2020.</b>	100%	<b>I35-IQ18. Execução do plano de ação para a utilização otimizada do Portugal 2020.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	125%	 

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O29. Divulgar a carteira de produtos e serviços estruturados do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.</b>	100%	<b>I36. N.º de campanhas ou ações comunicacionais específicas sobre produtos ou serviços do IAPMEI.</b>	10	[9 - 11]	9	90%	 

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O30. Dinamizar os canais de comunicação interna e externa.</b>	100%	<b>I37. N.º de newsletters internas e externas.</b>	92	[83 - 101]	91	99%	 

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

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O31. (OQ12.) Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE.</b>	100%	<b>I38-IQ13. Percentagem de trabalhadores/as com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho.</b>	90%	-	100%	125%	 

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O32. (OQ18.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.</b>	100%	<b>I39-IQ19. Proporção de trabalhadores/as abrangidos por ações de formação.</b>	75%	[70% - 80%]	80%	100%	 

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O33. (OQ19.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.</b>	100%	<b>I40-IQ20. Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.</b>	85%	[80% - 90%]	100%	125%	 

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O34. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.</b>	100%	<b>I41. Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto.</b>	70%	[65% - 75%]	90%	129%	 

## 4.2. Justificação dos desvios

Como a seguir se detalha, registaram-se desvios entre as atividades planeadas e desenvolvidas em 16 objetivos. Concretamente, as metas planeadas para 18 indicadores foram superadas.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O1. (OQ1.) Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.</b>	66%	<b>I1-IQ1. Execução do plano de implementação da segunda edição do StartUp Voucher.</b>	80%	[75% - 85%]	90%	113%	↑ 
	33%	<b>I2. Proporção de relatórios de desenvolvimento de ideias, no âmbito da medida StartUp Voucher, analisados no prazo.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	111%	↑

[I1-IQ1.] O IAPMEI atingiu um grau de execução do plano de implementação da segunda edição do StartUp Voucher um pouco superior ao previsto, de 90%, em resultado de se terem registado constituições de empresas logo a partir de outubro, tendo o IAPMEI desencadeado desde então os procedimentos subjacentes a essa etapa, o que inclui os pagamentos de prémios de constituição.

[I2.] Tendo-se comprometido com um intervalo de cumprimento até aos 95%, o IAPMEI conseguiu, ainda assim, e face à relevância que a medida tem demonstrado ter, analisar no prazo todos os relatórios de desenvolvimento de ideias, no âmbito da medida StartUp Voucher.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O2. (OQ13.) Promover a sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação.</b>	100%	<b>I3-IQ14. Execução do plano de sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	125%	↑ 

[I3-IQ14.] O plano de sensibilização de empreendedores e empresários para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação foi executado na íntegra, tendo sido realizadas ações de sensibilização em diversas instituições de ensino superior, com a apresentação de instrumentos e programas como o Innovation Scoring, o Shift 4.0, o Innovation Radar, o European Innovation Council, incluindo o Pathfinder e o Accelerator, o Programa COSME, a Enterprise Europe Network, o StartUP Voucher, o StartUP Visa e o Tech Visa.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O4. (OQ10.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.</b>	50%	<b>I5-IQ10. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.</b>	85%	[80% - 90%]	95%	117%	↑
	50%	<b>I6-IQ11. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.</b>	85%	[80% - 90%]	100%	125%	↑ 

[I5-IQ10.] Apesar de o número de candidaturas ter sido superior ao verificado no ano anterior, o cumprimento do prazo foi maximizado pelo novo regime de candidaturas ao SI Inovação (híbrido), em que os processos com avaliação desfavorável dos bancos são objeto de uma avaliação desfavorável mais simples do que a avaliação integral anteriormente efetuada pelo IAPMEI. O faseamento das candidaturas em duas fases distintas contribuiu também para abrandar os volumes de entrada em simultâneo, o que permitiu uma melhor gestão das respostas do IAPMEI.

[I6-IQ11.] Em 2019 o IAPMEI recorreu a outsourcing para apoio às equipas de verificação no encerramento de projetos, o que permitiu o reforço da capacidade de resposta neste domínio.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O7. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.</b>	100%	<b>I9. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira.</b>	5%	[2,5% - 7,5%]	0%	100%	↑ 

[I9.] 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 2019, 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	
<b>O8. (OQ3.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.</b>	100%	<b>I10-IQ3. Valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados no ano (M €).</b>	12	[11,8 - 13,2]	14,1	112%	↑ 

[I10-IQ3.] Em 2019, tal como havia acontecido em 2018, mas ao contrário do que tem sido a situação padrão ao longo dos últimos anos, 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 estes são processos de execução fiscal ou processos de insolvência com bastante antiguidade, o que implica sempre grande imprevisibilidade quanto ao seu desfecho.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O10. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.</b>							
	100%	<b>I12. N.º de operações de financiamento concebidas, acompanhadas na gestão ou financiadas diretamente pelo IAPMEI.</b>	14000	[12600 - 15400]	19112	137%	 

[I12.] Em 2019, a procura de soluções de financiamento intensificou-se, face a períodos anteriores, tendo sido lançadas, em conformidade, novas linhas de crédito e ampliadas ou prolongadas algumas das já existentes no mercado.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O11. (OQ5.) Promover e dinamizar processos de revitalização e de transmissão empresarial.</b>							
	50%	<b>I14. N.º de empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência, pareceres, divulgação de negócio ou intermediação visando uma solução no âmbito da transmissão ou da revitalização empresarial.</b>	60	[54 - 66]	91	152%	 

[I14.] Registou-se um aumento da procura, face a anos anteriores, por parte de empresas com necessidades de informação e de assistência no âmbito da transmissão ou da revitalização empresarial, tendo o IAPMEI assegurado a inerente resposta.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O12. Promover a reestruturação de empresas por via extrajudicial.</b>							
	100%	<b>I15. Proporção de pareceres sobre recuperação de empresas emitidos em menos de 10 dias úteis, após solicitação.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	111%	 

[I15.] Dada a relevância que a rapidez na emissão dos pareceres sobre recuperação de empresas tem para o sucesso destes processos, mobilizaram-se os recursos de forma a assegurar que todos os pareceres fossem emitidos num prazo inferior a 10 dias úteis.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O19. (OQ14.) Capacitar as empresas para a transformação digital e para a i4.0.</b>							
	50%	<b>I24. N.º de participantes em ações de capacitação no âmbito da transformação digital.</b>	150	[135 - 165]	259	173%	 

[I24.] Para além das ações de capacitação planeadas no âmbito da transformação digital, foi ainda desenvolvida, em 2019, uma ação de capacitação empresarial numa temática que ainda não havia sido abordada, a inteligência artificial, decorrente de uma proposta não prevista, mas completamente alinhada com as responsabilidades do IAPMEI, e o interesse das empresas, no âmbito da transformação digital e no contexto da iniciativa i4.0. Esta ação decorreu em Guimarães, e contou com a adesão de 110 participantes.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O21. Promover a formação financeira das PME.</b>	100%	<b>I26. N.º de participantes em ações de formação financeira.</b>	<b>350</b>	<b>[315 - 385]</b>	<b>564</b>	<b>161%</b>	 

[I26.] O desvio positivo deve-se sobretudo a uma maior adesão dos participantes ao formato de workshops seguido em 2019, sendo ainda de registar que os parceiros envolvidos tiveram uma maior capacidade de mobilização de empresas participantes do que em ciclos anteriores.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O22. (OQ7.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.</b>	40%	<b>I27. Proporção dos pedidos de visitas de apoio empresarial satisfeitos.</b>	<b>90%</b>	<b>[85% - 95%]</b>	<b>100%</b>	<b>111%</b>	 

[I27.] 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 2019, tenham sido satisfeitos.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O24. (OQ16.) Promover a utilização otimizada da Certificação PME.</b>	100%	<b>I31-IQ17. Execução do plano de ação para a utilização otimizada da Certificação PME.</b>	<b>90%</b>	<b>[85% - 95%]</b>	<b>100%</b>	<b>125%</b>	 

[I31-IQ17.] O plano ação para a utilização otimizada da Certificação PME estabelecido para 2019 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. Foi ainda dinamizada a rubrica de “Dicas da Certificação” PME no website do IAPMEI.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O28. (OQ17.) Promover a utilização otimizada do Portugal 2020.</b>	100%	<b>I35-IQ18. Execução do plano de ação para a utilização otimizada do Portugal 2020.</b>	<b>90%</b>	<b>[85% - 95%]</b>	<b>100%</b>	<b>125%</b>	 

[I35-IQ18.] O plano ação para a utilização otimizada do Portugal 2020 estabelecido para 2019 foi executado na íntegra, tendo sido disponibilizados 10 novos conteúdos digitais, nomeadamente, o Guia de Apoio ao novo SI Inovação híbrido; o Guia de Apoio ao programa Tech Visa, numa versão em língua portuguesa e noutra versão em língua inglesa; o Guião para apresentação da AP ao público; o Guia do SI Qualificação – conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; o Guia dos Incentivos ao Investimento; o Guia dos Pedidos de Auxílio; o Guia de Apoio - Workshop “Preparing for the next programming period (2021-27): Strengthening RIS3 Governance and the Entrepreneurial Discovery Process; o Guia

para a Elaboração e Implementação de um Plano de Formação – FSE; e o Guia de Boas Práticas – Projetos de Formação.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O31. (OQ12.) Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE.</b>	100%	<b>I38-IQ13. Percentagem de trabalhadores/as com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho.</b>	90%	-	100%	125% 

[I38-IQ13.] O IAPMEI conseguiu assegurar que, na totalidade dos casos, o processamento salarial com a valorização remuneratória resultante dos processos de avaliação de desempenho dos trabalhadores tenha ocorrido no mês imediatamente a seguir ao termo da respetiva avaliação.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O33. (OQ19.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.</b>	100%	<b>I40-IQ20. Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.</b>	85%	[80% - 90%]	100%	125% 

[I40-IQ20.] Em 2019, o IAPMEI deu parecer favorável à totalidade dos pedidos de prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares feitos pelos trabalhadores. Na sua quase totalidade, os pedidos respeitaram a jornada contínua.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O34. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.</b>	100%	<b>I41. Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto.</b>	70%	[65% - 75%]	90%	129%  

[I41.] Em 2019, o número de providências cautelares entradas no IAPMEI, normalmente com decisões contra o Instituto, foi muito inferior ao histórico. O número de ações concluídas com sucesso foi, assim, superior ao previsto.

### 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 1500 € no final da primeira fase, e de 1500 € 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 2019 deu-se continuidade à edição 2018-2020 do StartUP Voucher, cujas ações e os investimentos integrantes do projeto se situam nas regiões NUTS II – Norte, Centro e Alentejo (COMPETE 2020) ou NUTS II – Lisboa (POR Lisboa), admitindo-se a realização de ações fora das mesmas desde que beneficiem a economia daquelas regiões.

Para além do apoio prestado aos bolseiros e promotores dos projetos, procedeu-se à análise dos relatórios mensais da 1ª, 2ª e 3ª fases, às duas avaliações intercalares e à avaliação final, realizada por um júri presidido pelo IAPMEI, e que incluiu um representante da Rede Nacional de Incubadoras e um representante da Portugal Ventures. Foi ainda desenvolvido um estudo associado à autoavaliação do perfil empreendedor. Foram pagos 10 meses de bolsas, os prémios de avaliação intermédia e prémios de concretização. Em contínuo, foi prestado apoio aos bolseiros, incubadoras e mentores.

A 31 de outubro de 2019 terminou a 3ª fase do Programa StartUP Voucher 2018-2020, decorrendo até 31 de outubro de 2020 o período para efeito de constituição de empresas.

Nesta segunda edição foram apoiados pelo StartUP Voucher 220 projetos, correspondendo a 375 empreendedores bolseiros e 232 empreendedores não bolseiros. No total, estiveram envolvidos 607 empreendedores. Os empreendedores contaram com o aconselhamento da Rede Nacional de Mentores e com o acompanhamento da Rede Nacional de Incubadoras.

Em janeiro de 2019 realizou-se o “Voucher JumpStart”, que teve lugar na incubadora Oliva, em São João da Madeira. Este evento, que teve por objetivo reunir participantes do StartUP Voucher 2018 e vários *players* do ecossistema empreendedor, incluiu a apresentação dos resultados da primeira edição do programa (2016-2018), e um painel de debate com empreendedores que já beneficiaram do programa, entre outras temáticas de interesse para os empreendedores. Neste evento estiveram presentes os empreendedores da edição de 2016 e 2018 e *players* do ecossistema empreendedor.

Em simultâneo, foi trabalhada a edição 2019-2022 do StartUP Voucher, suportada em duas candidaturas ao SIAC, preparadas e submetidas ao COMPETE 2020 (para as regiões de convergência Norte, Centro e Alentejo,) com um orçamento associado de 5.882.326,67 €, e ao POR Lisboa para a região de Lisboa, com um orçamento de 714.192,03 €. O financiamento da UE é de 85% no caso COMPETE, ao abrigo do FSE, e de 42% no caso do POR Lisboa, ao abrigo do FEDER, sendo o remanescente coberto por capitais privados do IAPMEI.

Esta edição visa acolher projetos de empreendedorismo inovador e qualificado ou criativo que promovam respostas inovadoras aos desafios sociais e societários e contribuam para a alteração do perfil produtivo da economia com a criação de empresas dotadas por recursos humanos qualificados.

Pela primeira vez, o StartUP Voucher (2019-2022) apresenta o período para apresentação de candidaturas em contínuo, assente em quatro *cut-offs*, com a duração de quatro meses cada, nas seguintes datas: 26 de novembro de 2019, 26 de março de 2020, 26 de julho de 2020 e 26 de novembro de 2020.

Para além de apresentações em sede de eventos organizados por terceiros, o IAPMEI promoveu o StartUP Voucher 2019-2022 através dos seus suportes de comunicação (*website*, *newsletter*, redes sociais), e junto de incubadoras acreditadas e de outras entidades do ecossistema empreendedor. Promoveu e divulgou o StartUP Voucher 2019-2022 também através da Semana do Empreendedorismo IAPMEI 2019 “+ conhecimento + sucesso”, e de um ciclo de três ações realizadas nos institutos politécnicos de Bragança, Guarda e Coimbra.

No âmbito da 1ª *cut-off*, foram rececionadas 393 candidaturas, 61 ao abrigo do POR Lisboa e 332 ao abrigo do COMPETE. Iniciou-se a análise das 393 candidaturas recebidas, com data prevista para comunicação aos promotores no dia 9 de janeiro de 2020, visando início do desenvolvimento dos projetos aceites ao programa no dia 1 de fevereiro.

O êxito do programa está patente, não só nas mais de 100 empresas já criadas, como nos vários testemunhos públicos de empreendedores apoiados.

Acresce referir que, em resultado de solicitações nesse sentido, o StartUp Voucher foi já apresentado em sede de missões a Portugal de países terceiros.

#### ▪ StartUP Visa

O StartUP Visa é um programa de acolhimento a empreendedores estrangeiros, sem residência permanente no Espaço Schengen, que pretendam desenvolver um projeto de empreendedorismo e/ou inovação em Portugal, com vista à concessão de visto de residência ou autorização de residência para imigrantes empreendedores, o qual se rege por regulamento próprio (Despacho Normativo n.º 4/2018, de 2 de fevereiro).

Concebido e dinamizado pelo IAPMEI, o programa, que teve início em 15 de março de 2018, permite submissão de candidaturas em contínuo.

Em 4 de janeiro de 2019, e nos termos da legislação associada, o IAPMEI lançou um segundo aviso para certificação de incubadoras, de que resultou a certificação de 13 incubadoras. Ainda no âmbito da respetiva legislação, procedeu-se à renovação da certificação de incubadoras. No total, foi publicada uma lista com 78 incubadoras certificadas, ao abrigo do programa StartUp Visa.

No decorrer do ano 2019 foram dinamizadas diversas atividades visando a boa execução e dinamização da medida. A participação no Web Summit 2019 resultou em mais de 160 contactos estabelecidos com potenciais empreendedores, tendo o IAPMEI dinamizado dois *slots* sobre o StartUP Visa, em sede do *stand* da StartUP Portugal, com apresentação de um caso de sucesso, através do empreendedor do Projeto Shimejito.

Até 31 de dezembro 2019, o StartUp Visa tinha 1207 registos na plataforma, de 92 países. Tendo sido submetidas 148 candidaturas, e sido dada decisão favorável a 73, com Declaração de Aceitação ao StartUP Visa a 120 empreendedores, de vários países, como Brasil, Irão, Federação Russa, Malásia, Nigéria, Paquistão, Índia, Reino Unido, Canadá e EUA.

Em 31 de dezembro de 2019 o Programa registava 68 candidaturas com contrato de incubação celebrado, com 70 empreendedores a desenvolver o respetivo projeto em Portugal, em incubadoras certificadas, localizadas em vários pontos do país.

No âmbito do acompanhamento aos empreendedores e às incubadoras, foi efetuada a monitorização dos planos de incubação e relatórios de progresso trimestral apresentados pelas incubadoras, e efetuadas visitas de monitorização a algumas das incubadoras.

#### ▪ Projeto Capacitar para Empreender

Tendo Portugal um ecossistema empreendedor com reconhecidas valências para apoio à atividade empreendedora, num alinhamento com as políticas nacionais e europeias, com destaque para o Pacto Ecológico Europeu, importa cada vez mais sensibilizar e capacitar jovens empreendedores, com *startups* criadas há menos de dois anos, para o empreendedorismo inovador e qualificado que responda dos desafios sociais e societais.

Privacidade e segurança digital nos novos negócios, riscos cibernéticos nas empresas de base tecnológica, sustentabilidade empresarial, novos modelos de negócio com recurso à inteligência artificial, entre outros, são alguns dos temas considerados como sendo de interesse incentivar junto de jovens e de empreendedores com *startups* recém-criadas.

Não menos importante, pretende-se promover e capacitar o desenvolvimento de conteúdos assentes no desenvolvimento do potencial empreendedor (*soft skills*), para além daqueles que estão orientados para as capacidades técnicas e especializadas (*hard skills*).

Neste registo, o IAPMEI começou a preparar, em 2019, uma candidatura ao abrigo de aviso SIAC, com abertura em 2020.

Englobado no projeto, e enquanto ação piloto, foi concebida e realizada, em novembro de 2019, a Semana do Empreendedorismo IAPMEI 2019 “+conhecimento +sucesso”, uma iniciativa não englobada na sua atividade corrente, e que de forma descentralizada e em instituições do ensino superior, permitiu apresentar e capacitar jovens e entidades do ecossistema empreendedor para a utilização de instrumentos e programas nacionais e europeus indutores de mais inovação e de mais empreendedorismo, com partilha ao vivo de boas práticas de empreendedores e de incubadoras.

A Semana do Empreendedorismo IAPMEI 2019 superou as expectativas, quer pela adesão, mais de 200 participantes, maioritariamente jovens, quer pela sua participação ativa e construtiva.

#### ▪ 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 2019, num total de mais de 1500 intervenções e pareceres emitidos sobre ideias e projetos de negócios, reuniões com empreendedores, participações como orador em ações indutoras de mais empreendedorismo, 25% dessa intervenção foi em ações dinamizadas por entidades do ecossistema empreendedor, onde se inclui a participação em júris de concursos de ideias.

## 2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais

### ☐ Incentivos ao investimento empresarial qualificado

Os dados de atividade em 2019 revelam um ritmo elevado da execução financeira dos projetos do PT2020, com um pagamento de 342 milhões de euros de apoios às empresas. O

IAPMEI foi, assim, novamente, o organismo intermédio com maior percentagem de execução dos apoios face ao investimento em carteira.

De salientar ainda o facto de ter sido assegurado, em 94,4% 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. No entanto, considerando os prazos legais de análise e as datas de emissão dos pareceres regionais, a taxa de cumprimento é de 50,9%, uma vez que a quantidade de projetos a analisar excedeu a capacidade de resposta das equipas nos prazos dos concursos.

A capacidade de resposta ao nível dos pagamentos foi marcada pela concretização do *outsourcing* para encerramentos, o qual incidiu essencialmente em pedidos já fora de prazo.

Considerando o fator de correção dos recursos disponíveis *versus* os necessários, concluiu-se que, em 2019, foi dada resposta no prazo à totalidade dos pedidos de pagamento feitos pelas empresas no âmbito dos seus projetos de investimento.

Em 2019, deram entrada novos créditos para recuperação no valor de 7,9 milhões de euros, sendo que no total do ano foram recuperados e arquivados créditos no valor global de 14,1 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 2019, foram asseguradas 108 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.

No âmbito do QREN houve uma reduzida atividade ao nível de auditorias, registando-se apenas alguns processos de follow-up.

No âmbito do Portugal 2020, foram acompanhadas as auditorias do Tribunal de Contas Europeu a Portugal (DAS 2018 e DAS 2019) e a auditoria de resultados sobre a "Digitising European Industry Initiative".

Foram também acompanhadas a auditoria aos sistemas de gestão e controlo do Programa Operacional Regional de Lisboa 2014-2020; a auditoria aos procedimentos adotados pelas Autoridades de Gestão do Portugal 2020 na verificação das regras de contratação pública; a auditoria aos sistemas de gestão e controlo do PT 2020 no domínio da igualdade de oportunidades (Centro 2020 e Lisboa 2020); a auditoria temática aos Auxílios de Estado - FEDER e FSE (Compete 2020 e Lisboa 2020); e a auditoria ao sistema de controlo dos projetos de investimento produtivo (Benefícios Fiscais).

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 a contas Algarve 2020 (FEDER).

Tendo também sido objeto de acompanhamento as ações de controlo interno das AGs Alentejo 2020 e Algarve 2020 e controlo de reperformance Compete 2020.

No âmbito do Comércio Investe não foram efetuadas auditorias por parte do Ministério da Economia, em 2019.

#### ▪ Sistema Contabilístico de Dívidas

Ao nível do Sistema Contabilístico de Dívidas foi assegurada resposta atempada à esmagadora maioria dos 77 pedidos formulados pelas Autoridades de Gestão.

#### □ 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).

### ☐ 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 2019, foram reconhecidas 7755 empresas com o Estatuto PME Líder, das quais, 2337 foram distinguidas com o Estatuto PME Excelência.

### ☐ 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).

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 Sindicacção 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 2019, 19.112 operações de financiamento concebidas, acompanhadas na gestão ou financiamento diretamente pelo IAPMEI.

### ☐ Estratégias de reestruturação, revitalização e transmissão empresarial

Em 2019, 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.

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 reestruturação.

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.

Ao IAPMEI compete ainda a emissão de pareceres, para entidades terceiras, relativos a recuperação de empresas (empresas em situação económica difícil ou em situação de insolvência). Ciente de que a rapidez dos procedimentos é um dos fatores que contribui para o sucesso dos seus propósitos, o IAPMEI assegurou resposta num prazo inferior a 10 dias úteis a todos os pedidos de pareceres que recebeu.

Em 2019, 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. Em 2019 foi já lançado, no âmbito deste projeto, o Portal do Financiamento.

De referir ainda que, em 2019, 91 empresas foram beneficiárias de aconselhamento, assistência, divulgação de negócio ou intermediação visando uma solução no âmbito da transmissão ou da revitalização empresarial.

## ☐ Eficiência coletiva

Outra área de destaque da atividade do IAPMEI prende-se como a eficiência coletiva.

### ▪ Clusters de Competitividade Reconhecidos

É reconhecido 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, associadas às dinâmicas de clusterização, com as quais importa estabelecer, cada vez mais, relações de cooperação 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 2019 a sua atividade relacionada com a estratégia de apoio à atividade dos clusters, nomeadamente, através do apoio à preparação e celebração de Pactos Setoriais para a Competitividade e Internacionalização, uma iniciativa do Ministério da Economia e da Transição Digital.

Em 2019 foram celebrados entre o Ministério da Economia e da Transição Digital e clusters de competitividade reconhecidos 16 pactos setoriais, que pretendem contribuir para a mobilização da sociedade civil para uma estratégia e missão comuns, associadas às dinâmicas de trabalho em rede e iniciativas colaborativas orientadas para níveis crescentes de competitividade empresarial, em particular através das dinâmicas de clusterização.

Os Pactos Setoriais corporizam um conjunto de medidas e ações setoriais, que vão desde os desafios sociais que atualmente se colocam às empresas, em particular às industriais, como sejam, a transição digital, a indústria 4.0, a economia circular e a descarbonização e transição energética, passando pela capacitação do capital humano, a inovação e I&D e, ainda, a melhoria da envolvente regulamentar e legal das empresas, onde pretendem atuar visando incrementar os níveis de competitividade, de inovação e internacionalização das empresas portuguesas.

No âmbito daqueles Pactos, o IAPMEI prestou também apoio e participou nas reuniões das Comissões de Acompanhamento realizadas e dinamizou uma reunião temática com o IEF, visando avaliar soluções para necessidades de capacitação dos clusters e seus membros.

Em simultâneo, e dando cumprimento ao estipulado no Despacho nº 2909/2015, de 23 de março, efetuou-se a monitorização e avaliação da atividade desenvolvida em 2018 pelos clusters de competitividade reconhecidos, no âmbito dos respetivos Contratos Programa, celebrados em 2017. Foi elaborado o Relatório Global de Monitorização da Atividade Anual dos Clusters em 2018, que não integrou o Cluster das Indústrias da Fileira Florestal que, entretanto, foi dissolvido.

Foram também efetuadas 9 visitas de acompanhamento aos clusters reconhecidos no âmbito da metodologia de acompanhamento, monitorização e avaliação da atividade anual dos mesmos, com elaboração dos respetivos reportes.

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, avisos e outras iniciativas no âmbito do COSME – Programa para a Competitividades das Empresas e das PME e o respetivo programa de trabalho para 2020.

Foi ainda assegurada a participação de Portugal, através do IAPMEI, na 4ª reunião do European Cluster Policy Forum e na 1ª reunião do Grupo de Peritos Europeus da Comissão Europeia, um grupo que é responsável pela apresentação de recomendações sobre como utilizar da melhor forma os clusters enquanto instrumento estratégico ao serviço da política industrial da UE, respondendo assim ao pedido formulado pelo Conselho da União Europeia, nas suas Conclusões de março de 2018 e maio de 2019, de aprofundamento da política de clusters na Europa.

No âmbito deste Grupo de Peritos, o IAPMEI, respondendo a convite para manifestações de interesse, foi aceite pela Comissão Europeia para integrar o grupo de trabalho "Skills on industry", com 1ª reunião prevista para fevereiro de 2020.

Tal como previsto, realizou-se em dezembro a primeira Conferência Nacional de Clusters. Esta conferência, dirigida aos clusters portugueses de competitividade e membros associados, contou com cerca de 140 participantes. Para além de uma sessão plenária com a presença de oradores internacionais ligados à temática da clusterização e a apresentação do programa de trabalho COSME para 2020, incluiu workshops paralelos com

o objetivo de partilhar boas práticas sobre Digitalização, Economia Circular e Mercados Públicos e ainda reuniões bilaterais com peritos em matérias relevantes.

#### ▪ Portugal Sou Eu

De acordo novo Modelo de Governação fase III, o IAPMEI continuou a acompanhar o órgão de gestão, e participou igualmente na reunião do conselho estratégico.

O programa Portugal Sou Eu, orientado para a valorização da oferta nacional, alcançou mais de 11.000 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.

A iniciativa lançou em 2019 o seu novo website <https://portugalsoueu.pt/>.

#### □ Estímulo à inovação empresarial e à gestão da inovação, da competitividade e da internacionalização

O estímulo à inovação empresarial e à gestão da inovação, da competitividade e da internacionalização 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 10 entidades em 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.

Englobado no Horizonte 2020, o IAPMEI coordenou o projeto EEN-Innovate Plus PT que, para além do IAPMEI, contou com mais três parceiros da EEN-PORTUGAL.

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 EASME – Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, Comissão Europeia, das propostas de programa de trabalho bianuais e interlocução junto da EASME e da COM –, por outro lado também desenvolve programas de trabalho, enquanto parceiro.

Sendo de salientar as boas classificações recebidas da EASME associadas às avaliações das candidaturas para o período 2020-21, nomeadamente, “Proposta excelentemente concebida, integra os novos conceitos de EEN de uma maneira forte e coerente e abrangente, oferecendo garantias de maior valor agregado e impacto para os clientes (candidatura no âmbito do COSME)” e “A proposta da EEN-INNOVATION JOURNEY para o

território português é excelente e está em conformidade com os requisitos da convocatória ... O programa de trabalho está bem projetado e alinhado com os objetivos da convocação (candidatura no âmbito do Horizonte 2020)".

Enquanto parceiro, destacam-se algumas das atividades desenvolvidas pelo IAPMEI em 2019, nomeadamente: a divulgação de informação comunitária com potencial interesse para as empresas e agentes da envolvente, através da newsletter mensal "Enterprise Europe Network em Portugal"; a organização de eventos locais temáticos para empresas e agentes da envolvente, que contaram com 328 participantes; a coordenação da participação portuguesa no *stand* da EASME na WebSummit 2019, com atendimento permanente; a publicação de oportunidades de negócios estrangeiras no portal nacional do EEN – Portugal (403 em 2019); a prestação de mais de 500 serviços de apoio às PME e *startups*, em que mais de 200 foram serviços especializados de apoio à gestão de inovação e de internacionalização; e, num estímulo à cooperação internacional, a organização de 9 eventos internacionais de *brokerage*, que registaram a participação de empresas portuguesas, com 119 reuniões bilaterais entre empresas portuguesas e empresas estrangeiras. Neste âmbito, inclui-se o evento de *brokerage* Lisbon Beyond Summit, organizado por ocasião da WebSummit 2019, que contou com empresas de 15 países – Áustria, Alemanha, Bélgica, Brasil; Canadá, Chipre, Dinamarca, Espanha, França, México, Polónia, Portugal, Reino Unido, Turquia e Ucrânia – e que incluiu também reuniões B2I (reuniões entre empresas e investidores estrangeiros), ou seja, foi um duplo evento, B2B e B2I sendo que, decorrente do *follow-up* associado, foram identificadas 30 potenciais parcerias de negócio internacionais, 15 das quais envolvendo entidades portuguesas). De referir que, no âmbito do Lisbon Beyond Summit, o IAPMEI concebeu e organizou a iniciativa "Videopitches Lisbon Beyond Summit", destinada a PME e *startups* com forte potencial inovador e de internacionalização, na qual as empresas com *videopitchs* selecionados por um júri composto por entidades do ecossistema de financiamento tiveram a oportunidade de apresentar ao vivo o seu projeto a potenciais investidores.

De realçar ainda o bom desempenho global do consórcio EEN – PORTUGAL e do IAPMEI, no que respeita aos Achievements Partnership Agreement e Advisory Services Outcome, com o IAPMEI a superar o objetivo inicialmente submetido e aprovado pela EASME.

No âmbito do EEN – Innovate Plus PT (Horizonte 2020), procedeu-se à prestação dos serviços KAM – Key Account Management, dirigidos a empresas com projetos aprovados no programa SME Instrument e no piloto do European Innovation Council (EIC), 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 2019 o IAPMEI apoiou novas 10 PME beneficiárias do SME Instrument e do projeto piloto do EIC, e efetuou 11 novos serviços EIMC, o que corresponde a uma execução de, respetivamente, 25% e 31% acima do previsto em sede de programa de trabalho aprovado pela EASME.

#### ▪ European Enterprise Promotion Awards 2019

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 seu o lançamento pela Comissão Europeia, em 2005. Ao longo de 13 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, apoiar os candidatos na elaboração da candidatura, desenvolver o processo de seleção nacional, proceder à apresentação da iniciativa em sedes públicas, ser facilitador de informação, e assegurar a disponibilidade para reuniões com potenciais promotores, são vertentes complementares da atuação do IAPMEI, tendo em vista a apresentação de candidaturas de qualidade, potenciais vencedoras e indutoras de replicabilidade, num estímulo ao emprego, crescimento e investimento.

Tendo por objetivo distinguir boas práticas de promoção do empreendedorismo e do espírito empresarial na Europa, ao longo das treze edições já realizadas, o IAPMEI conseguiu captar à fase nacional 677 projetos, tendo já distinguido 169 projetos a nível nacional.

Na edição 2019 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 70 candidaturas, mais de 25% do total das candidaturas na fase nacional no conjunto dos 32 países integrantes na iniciativa, o que mereceu um elogioso comentário da Comissão Europeia.

Nestas 70 candidaturas estiveram envolvidas mais de 100 entidades, 52% das quais entidades públicas.

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 2019" teve lugar em julho, nas instalações do CEiiA, em Matosinhos. O CEiiA, em parceria com a Câmara Municipal de Matosinhos, foi vencedor na fase europeia 2018, com o projeto Matosinhos Carbon-zero Living Lab enhanced by local carbon market.

Acresce ainda referir que um testemunho deste projeto foi publicado na Newsletter da European SME WEEK nº 4, de abril de 2019.

A sessão pública, que contou com a participação do Secretário de Estado Adjunto e da Economia, João Neves, dos representantes dos projetos candidatos e outros institucionais, visou constituir-se como um espaço aberto e de partilha, ao vivo, de boas práticas indutoras de mais empreendedorismo, apresentando também o tema "Cidades Sustentáveis, Desafios para o Futuro".

O Júri Nacional, presidido pelo IAPMEI, submeteu à fase europeia os projetos INOV CONTACTO – Estágios Internacionais de Jovens Quadros apresentado pela AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal na Categoria 2 – Investimento nas competências empreendedoras e o PORTUGUESE JEWELLERY NEWBORN, apresentado pela AORP - Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal, em parceria com a Autoridade de Gestão do Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (COMPETE 2020) na Categoria 4 – Apoio à internacionalização das empresas.

O projeto INOV CONTACTO foi selecionado pelo júri europeu para integrar a *shortlist*, tendo integrado a brochura publicada pela Comissão Europeia associada a "vencedores".

Para além de participar na reunião de Coordenadores Nacionais dos EEPA, o IAPMEI também esteve representado na sessão final europeia, que teve lugar em Helsínquia, na Finlândia, em novembro, englobada na SME Assembly 2019.

#### ▪ Semana Europeia das PME 2019

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 desde a sua primeira edição (2009), tem vindo a promover a iniciativa, a analisar os eventos submetidos para integrar a ESW, a elaborar o reporte, em articulação com a CIP, coordenador nacional para o setor privado, e a proceder ao 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 maior espírito empresarial, potenciando a visibilidade de eventos convergentes com os objetivos da iniciativa e proporcionando a participação de interessados em eventos associados de variadas temáticas mobilizadoras de mais competitividade.

Em 2019, Portugal manteve um relevante posicionamento, ocupando o terceiro lugar em termos de número de eventos realizados, no conjunto dos 39 países participantes, com um total de 24 eventos.

#### ▪ Innovation Scoring

O IAPMEI manteve a parceria com a COTEC no que respeita ao instrumento Innovation Scoring (IS).

O 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, a saber: Estratégia, Organização, Processos de IDI, Potenciadores e Impacto; permitindo diagnosticar, medir e questionar o desempenho e o potencial de inovação de uma empresa ou organização.

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 utilizado no projeto EEN – Innovate Plus PT como ferramenta de construção do *need analysis* para apoio ao desenvolvimento do plano de ação, output que se pretende nos serviços EIMC.

#### □ Oportunidades de negócio nos mercados públicos

Sensibilizar as PME para as oportunidades de negócio nos mercados públicos, e fomentar a sua capacitação para uma participação qualificada e competitiva nestes mercados foi outra das apostas do IAPMEI no ano de 2019.

Com efeito, trata-se de um mercado onde existem negócios de valores muito expressivos, mas com pouca penetração de PME, pelo que importa sensibilizá-las para as oportunidades proporcionadas pelos mercados públicos para o reforço da sua competitividade e para o início ou reforço da sua internacionalização.

Neste contexto, tendo sido já realizada, em outubro de 2018, a sessão de *kick-off* desta iniciativa, o IAPMEI prosseguiu em 2019 com a sensibilização das PME para os mercados públicos, tendo dinamizado 11 ações de divulgação de conteúdos informativos, de esclarecimento e de capacitação para as empresas.

#### ☐ **Sustentabilidade e responsabilidade social das empresas**

O IAPMEI continuou a apoiar, em 2019, a dinamização de instrumentos nas áreas do ambiente, alterações climáticas, energia, segurança e saúde no trabalho, crescimento verde e economia circular, através da participação ativa nos espaços próprios para o efeito, visando o reforço da sustentabilidade e da responsabilidade social das empresas. Especial enfoque, neste domínio, para as várias iniciativas de apoio à transição das PME para a economia circular que o IAPMEI desenvolveu em 2019.

#### ☐ **Política setorial relativa à indústria**

Em 2019, na esfera específica das políticas da indústria, o IAPMEI manteve a sua participação ativa no desenvolvimento de trabalhos legislativos em vários domínios, tanto no que respeita a legislação estritamente nacional como de nível europeu.

#### ☐ **Informação sobre a indústria e os estabelecimentos industriais**

Consciente de que a informação é uma variável fulcral em qualquer processo de decisão – ao nível público, na definição de políticas e medidas de apoio, e ao nível privado, para efeitos de decisões de investimento – o IAPMEI está a reforçar a sua atuação no domínio da seleção, recolha, tratamento, produção e divulgação de indicadores sobre a indústria e os estabelecimentos industriais, tendo promovido, em 2019, o desenvolvimento do Sistema de Informação dos Estabelecimentos Industriais, plataforma que permitirá o acesso a dados na ótica setorial e também na ótica do território, de forma autónoma ou cruzada.

### **3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças**

#### ☐ **Capacitação i4.0**

Em 2019, o IAPMEI desenvolveu várias iniciativas de capacitação das empresas para a transformação digital e para a i4.0, desde logo apoiando-as na adoção e desenvolvimento de processos i4.0.

Conjuntamente com a COTEC, no quadro do programa Indústria 4.0, continuou a dinamizar os Open Days i4.0, ações de demonstração para PME que mostram como as empresas podem adotar os diferentes conceitos deste novo paradigma e que promovem a partilha de experiências entre os vários intervenientes na cadeia de valor.

E fez uma intensa promoção da utilização da ferramenta de diagnóstico i4.0 – ferramenta desenvolvida pelo ISQ, no âmbito do projeto SIM i4.0 – tendo em vista incentivar as empresas

a fazer o seu diagnóstico de maturidade digital. Este questionário permite a cada empresa a realização de um diagnóstico assistido (ou autodiagnóstico) sobre a sua condição atual em relação à i4.0 e constitui o ponto de partida para definir a sua visão e estratégia i4.0, avaliar a tecnologia, potenciais alterações no modelo de negócio, identificar e planear competências críticas ou selecionar projetos-piloto.

O IAPMEI dinamizou também, em 2019, com grande adesão, ações de capacitação sobre cibersegurança e sobre inteligência artificial.

#### □ Capacitação para a economia circular

Tendo em vista a capacitação das empresas para a transição para a economia circular, em 2019 foi dada continuidade ao ciclo de ações do programa para a economia circular e sustentabilidade nas empresas iniciado em final de 2018, que havia contado desde logo com forte adesão das empresas, e cujo interesse se repetiu.

#### □ Formação financeira

Tendo em vista incrementar a literacia financeira de empresários e gestores de PME, em particular de micro e pequenas empresas, foi realizado em 2019, no âmbito do Plano Nacional de Formação Financeira, em parceria com o Conselho Nacional de Supervisores Financeiros e com o Turismo de Portugal, um novo conjunto de ações, que neste último ano abrangeu mais de 500 participantes. De salientar ainda as várias participações do IAPMEI em conferências e workshops, quer no âmbito do projeto "Finance for Growth" (parceria implementada pela AEP, AIP e Euronext, no âmbito do Programa Capitalizar), quer no que respeita à apresentação do Portal do Financiamento.

### 4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto

#### □ Atuar em proximidade

Em 2019 continuaram a ser asseguradas as visitas de apoio empresarial, em resposta aos pedidos dos interessados, tendo-se garantido resposta a todos os pedidos recebidos.

Continuou também a ser promovido o "Dia Aberto ao Conhecimento," por forma a facilitar a interação entre empresas e entidades do Sistema Científico e Tecnológico Nacional.

O projeto "Espaço Empresa" sofreu novas evoluções, tendo-se concretizado nova expansão da rede, com a constituição de mais 11 espaços. Destaque também para o lançamento do novo portal do Espaço Empresa.

Este projeto, coordenado pelo IAPMEI, em articulação com a Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (AICEP) a Agência para a Modernização Administrativa (AMA) e a Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE), assenta, na vertente presencial, numa parceria com os municípios aderentes, os quais asseguram o atendimento de *frontoffice*, privilegiando-se assim uma lógica de proximidade e de disponibilização num único local de serviços da administração central e da administração local com relevância para as empresas.

O IAPMEI continua a assumir um papel determinante no apoio de *backoffice* aos Espaços Empresa municipais, seja no âmbito do suporte à prestação de serviços da sua responsabilidade direta (Incentivos, financiamento, licenciamento industrial, certificação PME), seja também assegurando a ligação com a rede de pontos focais da administração central, especificamente constituída para suporte ao projeto “Espaço Empresa”.

Em 2019 foram ainda lançados os “Encontros para a Competitividade e Inovação”, iniciativa com a qual se pretende suscitar a reflexão coletiva, participativa e descentralizada sobre fatores críticos de competitividade. Tendo o IAPMEI operacionalizado 5 roteiros e apoiado a operacionalização de mais 4.

Em 2019 foi, por outro lado, reforçada a vertente comunicacional do IAPMEI, promovendo e divulgando a atividade em prol da atividade empresarial. Foram introduzidas melhorias à imagem e ao website institucional do IAPMEI. Adicionalmente, passou-se a privilegiar canais de informação e comunicação promotores de maior proximidade aos empresários, aos empreendedores e às empresas. Para o efeito, para além do aperfeiçoamento da presença nas redes sociais, manteve-se a procura da melhoria contínua dos suportes informativos, de que são exemplo as newsletters informativas, e a realização de campanhas ou ações comunicacionais específicas sobre produtos ou serviços do IAPMEI.

## ☐ Reduzir custos de contexto

### ▪ Certificação PME

No âmbito da Certificação PME, o IAPMEI iniciou, em 2019, os procedimentos de revisão do atual sistema, tendo em vista a sua simplificação e melhor aderência à realidade empresarial. Foi ainda conduzido um plano de ação ao nível da sensibilização dos utilizadores e da disponibilização de informações úteis, tendente a uma utilização otimizada (simples, sem incidentes, e em contínuo) do serviço de certificação por via eletrónica de micro, pequenas e médias empresas, fulcral para o acesso efetivo, pleno e ágil aos diversos instrumentos de apoio disponíveis para estas categorias de empresas. A rubrica de “dicas”, com informações muito práticas para as empresas utilizadoras da Certificação PME, e com atualizações regulares foi um dos conteúdos digitais em destaque no *website* do IAPMEI.

### ▪ Sistema de Indústria Responsável

A coordenação, monitorização e aplicação do novo Sistema de Indústria Responsável (SIR) é uma competência do IAPMEI desde 2015.

Tendo em vista a melhoria do serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao SIR, o IAPMEI conduziu, em 2019, grande parte dos trabalhos de desenvolvimento da nova plataforma tecnológica de suporte ao licenciamento da atividade industrial em Portugal, plataforma que, para além da indispensável atualização tecnológica, incorporará novas funcionalidades relevantes para as empresas, tendo em vista a simplificação dos procedimentos associados ao licenciamento.

Ainda no domínio do licenciamento industrial o IAPMEI pretende facilitar o acesso das empresas à informação crítica para a sua situação específica e, dessa forma, a induzir níveis crescentes de cumprimento da legislação aplicável. Tendo por isso iniciado, em 2019, a produção de guias setoriais com a sistematização das condições técnicas padronizadas

para a atividade específica, com o lançamento do Guia para a Atividade dos Curtumes e Acabamentos de Peles, que contou com a participação de técnicos do respetivo centro tecnológico e da Câmara Municipal de Alcanena.

#### ▪ Portugal2020

Dando sequência às orientações de simplificação administrativa, o IAPMEI propôs-se identificar ativamente oportunidades e propostas de simplificação dos sistemas de incentivos, tendo em vista a sua operacionalização no novo quadro comunitário, visando a redução de custos de contexto para as empresas e a eficiência operacional dos recursos do IAPMEI.

Neste sentido, promoveu, em 2019, a realização de uma consulta pública alargada que contou com mais de 2000 contributos de simplificação, e deu início à realização de *focus group* para sistematização de propostas.

Adicionalmente, o IAPMEI deu continuidade ao programa de tutoria e assistência às empresas para o desenvolvimento dos projetos no âmbito dos sistemas de incentivos PT2020, e para transmissão de boas práticas e fatores críticos de sucesso.

Em 2019 foram disponibilizados 10 novos conteúdos digitais, nomeadamente, o Guia de Apoio ao novo SI Inovação híbrido; o Guia de Apoio ao programa Tech Visa, numa versão em língua portuguesa e noutra versão em língua inglesa; o Guião para apresentação da AP ao público; o Guia do SI Qualificação – conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; o Guia dos Incentivos ao Investimento; o Guia dos Pedidos de Auxílio; o Guia de Apoio - Workshop “Preparing for the next programming period (2021-27): Strengthening RIS3 Governance and the Entrepreneurial Discovery Process; o Guia para a Elaboração e Implementação de um Plano de Formação – FSE; e o Guia de Boas Práticas – Projetos de Formação.

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

A Lei do Orçamento do Estado para 2019 veio determinar que os QUAR dos serviços passassem a incluir, como objetivos, a rápida operacionalização da valorização remuneratória decorrente dos processos de avaliação de desempenho dos trabalhadores, bem como medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Tendo o IAPMEI assegurado, em conformidade, que, em 2019, a valorização remuneratória foi processada, para todos os trabalhadores, o mais tardar, no mês seguinte ao do termo do seu processo de avaliação de desempenho.

O IAPMEI já vinha a promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Salienta-se, aliás, que o IAPMEI aderiu desde logo à iniciativa 3 em linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar. De salientar que, em 2019, todos os trabalhadores que o solicitaram tiveram parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.

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 2019, foram acompanhadas 107 ações judiciais, em que o IAPMEI assumiu a qualidade, ou de autor ou de réu. Foram concluídas 31 ações, nas quais o IAPMEI teve sucesso em 28, o que representa uma taxa de sucesso de cerca de 90%.

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 2019 foram interpostas 42 execuções fiscais.

#### 4.4. Recursos humanos

A pontuação executada em matéria de recursos humanos foi de 3870, correspondente a 332 trabalhadoras e trabalhadores. Este número representa um desvio de 714 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	34	33	544	528	-16
Técnico Superior (inclui especialistas de informática)	12	284	236	3.408	2.832	-576
Assistente Técnico	8	64	50	512	400	-112
Assistente Operacional	5	12	10	60	50	-10
<b>Total RH</b>		<b>397</b>	<b>332</b>	<b>4.584</b>	<b>3.870</b>	<b>-714</b>

Na coluna “efetivos planeados” os números dizem respeito ao Mapa de Pessoal aprovado para 2019. Na coluna “efetivos executados” o número total de trabalhadores (332) são os trabalhadores em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2019.

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.

O posto de trabalho por ocupar no cargo de dirigente intermédio vagou por reforma do seu titular, sendo que o procedimento concursal com vista ao seu provimento foi aberto, mas não foi concluído até ao final de ano.

Acresce dizer que no número total de trabalhadores previstos para o ano de 2019 (397) se encontram incluídos 12 trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado com o IAPMEI, mas que se encontram, ou em exercício de funções fora do IAPMEI, ou de licença sem vencimento, tendo os postos de trabalho sido acautelados na eventualidade de regresso.

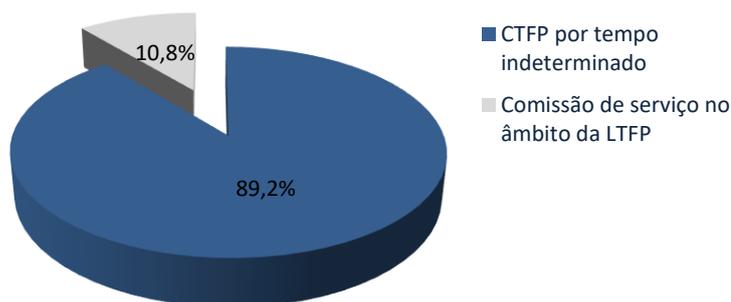
O número total de trabalhadores em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2019 era de 332, dos quais 291 correspondem às carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, 5 à carreira especial de informática e 36 a pessoal dirigente.

#### Distribuição do efetivo global do IAPMEI, em 31 de dezembro de 2019

Vínculo	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Pessoal de Informática	Total	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	M	0	73	4	6	4	87	89,2%
	F	0	159	45	4	1	209	
	T	0	232	49	10	5	296	
Comissão de serviço no âmbito do LTFP	M	18	0	0	0	0	18	10,8%
	F	18	0	0	0	0	18	
	T	36	0	0	0	0	36	
<b>Total dos efetivos</b>	T	36	232	49	10	5	332	100,0%

Relativamente aos tipos de vínculos existentes, verifica-se que, do universo de 332 trabalhadores do IAPMEI, 296 encontram-se na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (89,2%) e 36 encontram-se na modalidade de comissão de serviço pelo exercício de funções dirigentes (10,8%).

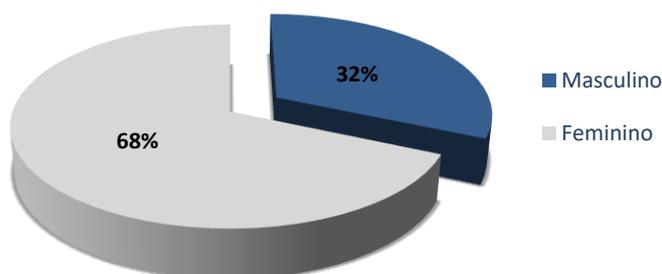
#### Distribuição percentual do efetivo global do IAPMEI, por vínculo



#### Género

Do total de 332 trabalhadores do IAPMEI, 227 são do género feminino e 105 do género masculino, o que representa uma taxa de feminização de 68%.

#### Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por género



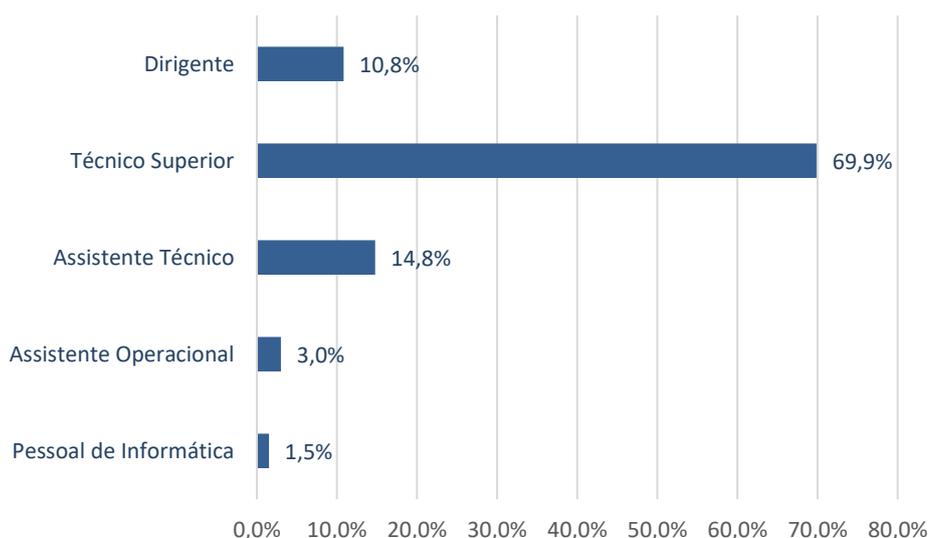
## Cargo/Carreira Profissional

Os trabalhadores do IAPMEI encontram-se distribuídos pelas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, pela carreira especial do pessoal de informática de especialista de informática e técnico de informática, e pelo grupo de pessoal dirigente.

As carreiras com maior representatividade são as de técnico superior, com 232 trabalhadores, correspondentes a 69,9% do universo, e de assistente técnico, com 49 trabalhadores, a que corresponde 14,8% do total de efetivos. Os trabalhadores da carreira especial de informática e de assistente operacional são em número substancialmente inferior. A carreira de assistente operacional tem 10 trabalhadores, a que corresponde 3% do total de efetivos, e a carreira de informática tem 5 trabalhadores, correspondendo a 1,5% do total do efetivo.

O grupo de pessoal dirigente ocupa 10,8% dos postos de trabalho, sendo 3 de direção superior (de 1.º grau e 2.º grau), 7 de direção intermédia de 1.º grau e 26 de direção intermédia de 2.º grau.

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

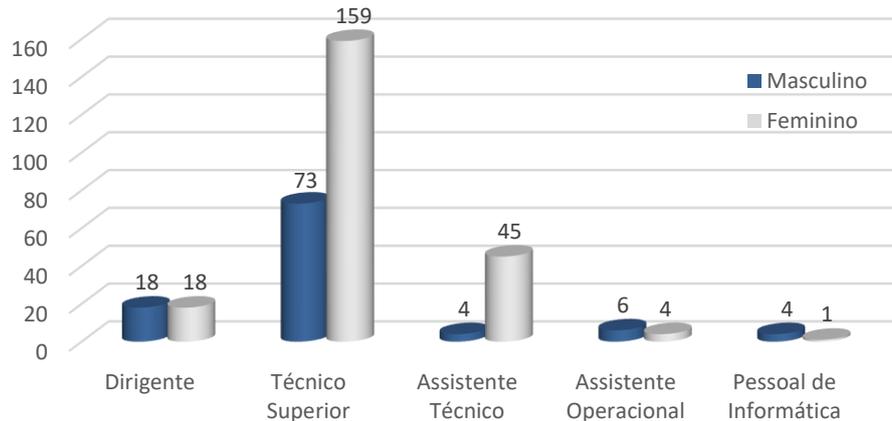


Da análise da distribuição dos trabalhadores do IAPMEI por cargo/carreira profissional e por género, verifica-se que, apesar de existirem mais mulheres do que homens no IAPMEI, é nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico que se verifica esta tendência. A carreira de assistente técnico é a que tem maior percentagem de mulheres, 92%, e na carreira de técnico superior as mulheres representam 69% do total de trabalhadores.

Nas carreiras de assistente operacional e de pessoal de informática é o género masculino que tem maior representatividade. Na carreira de assistente operacional existem 6 homens (60%) e 4 mulheres (40%) e na de pessoal de informática existem 4 homens (80%) e 1 mulher (20%).

Relativamente ao pessoal dirigente, não existem quaisquer diferenças relativamente ao género, ambos os géneros têm 18 trabalhadores.

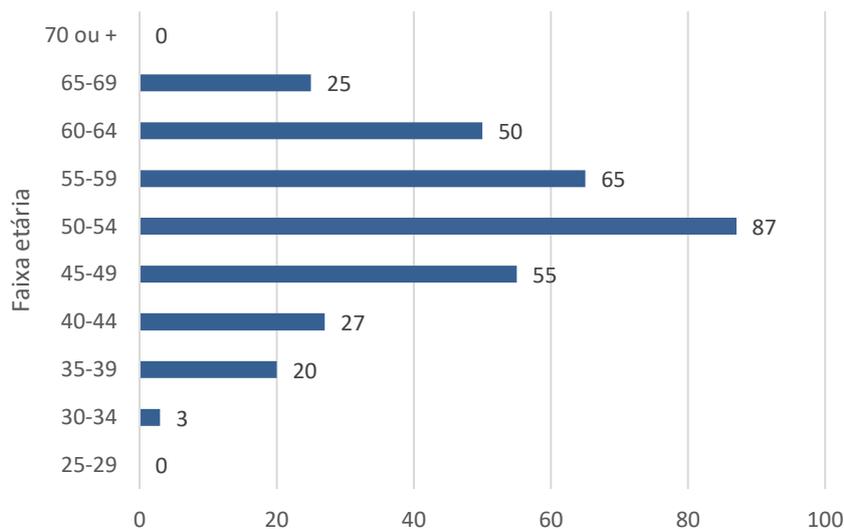
Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por cargo/carreira profissional, e por género



### Idade

Em termos de caracterização etária, o IAPMEI regista, em 2019, um leque etário compreendido entre os 32 e os 69 anos, a que corresponde uma média etária de 53 anos.

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por grupo etário



Da análise global à estrutura etária verifica-se que o escalão etário com maior frequência se situa no intervalo 50-54 anos, com um total de 87 trabalhadores, a que corresponde uma percentagem de 26,2%. As outras três faixas etárias que apresentam valores significativos são a dos 55-59 anos, com 65 efetivos (19,58%), a dos 45-49 anos, com 55 trabalhadores (16,57%), e a dos 60-64 anos, com 50 trabalhadores (15,06%). Por outro lado, o escalão que regista o menor número de trabalhadores é o dos 30-34 anos, apenas com 3 trabalhadores.

Verifica-se ainda que 42,17% dos trabalhadores em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2019, tinham 55 ou mais anos, ou seja, tinham idades compreendidas entre os

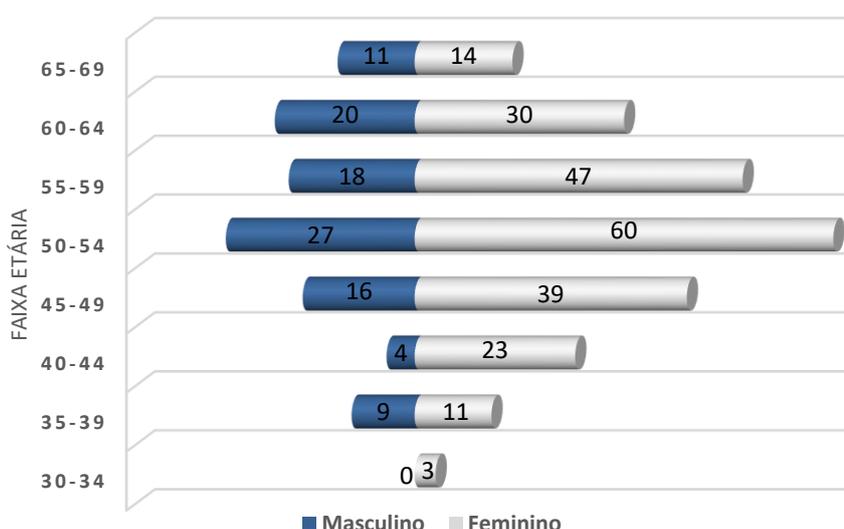
55 e os 69 anos, e que os trabalhadores com menos de 40 anos representavam 7% do total de efetivos em exercício de funções.

Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário e género, e atendendo à taxa de feminização existente no IAPMEI, constata-se que todas as faixas etárias registam maior representatividade de trabalhadores do género feminino, e que no intervalo 30-34 anos os 3 trabalhadores identificados são mulheres.

O escalão etário mais representativo no sexo feminino é o dos 50-54 anos (26,43%) tal como para o sexo masculino, com um peso de 25,71%, dentro dos indivíduos do mesmo género.

Verifica-se ainda que a idade média das mulheres se situa nos 54 anos e a dos homens nos 52 anos.

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



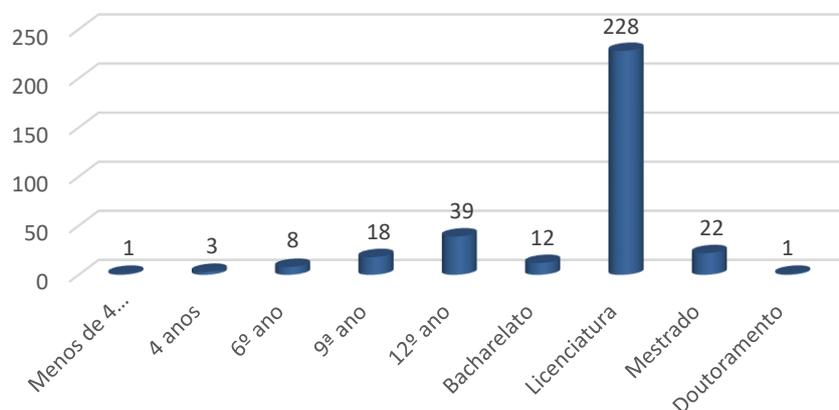
### Habilitações Escolares

O grau académico predominante no universo dos trabalhadores do IAPMEI é a licenciatura, sendo licenciados 228 efetivos, o que representa 68,7% do total de trabalhadores, e a percentagem de trabalhadores com habilitação superior – bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento - é de 79,2%, igualmente elevada.

Verifica-se, ainda que, a seguir à licenciatura, o nível de escolaridade mais representado é o 12.º ano, detido por 11,7% dos trabalhadores, e que apenas 30 trabalhadores, a que

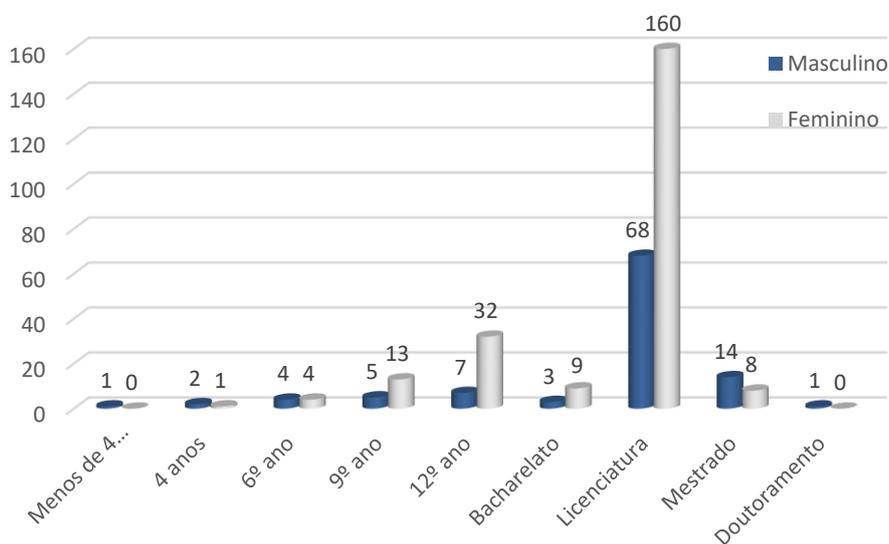
corresponde 9% do total de trabalhadores, são detentores do 9.º ano de escolaridade ou inferior.

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares



A distribuição por género, quanto ao nível de escolaridade, é muito equitativa, verificando-se essencialmente as seguintes diferenças: a percentagem de mulheres detentoras do 12.º ano é superior à dos homens, pois esta habilitação literária é detida por 32 mulheres (14,10%) e 7 homens (6,67 %), e o número de elementos do género masculino com habilitações superiores à licenciatura é superior ao do género feminino, pois 13,33% dos homens têm mestrado face a apenas 3,52% das mulheres.

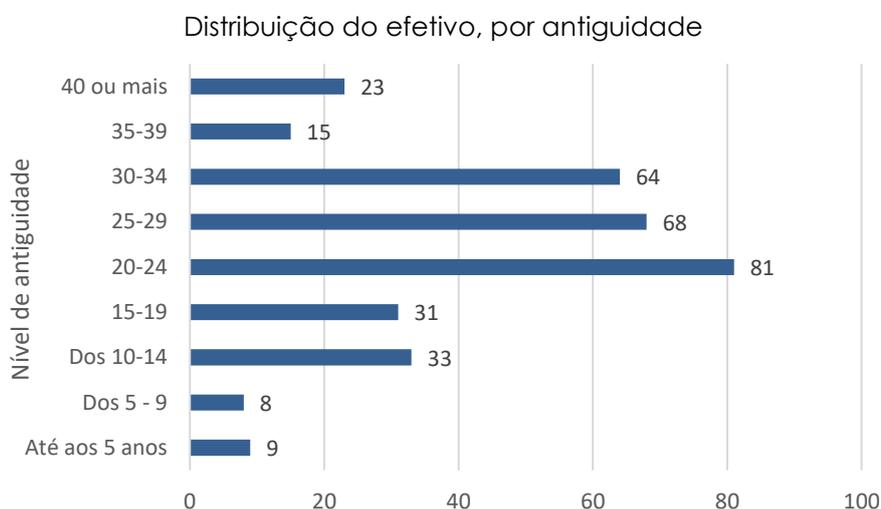
Distribuição do efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares e por género



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

O nível de antiguidade mais representativo no IAPMEI, a 31 de dezembro de 2019, situa-se no intervalo dos 20-24 anos de antiguidade, com 81 trabalhadores, correspondendo a 24,4%, do total de trabalhadores.

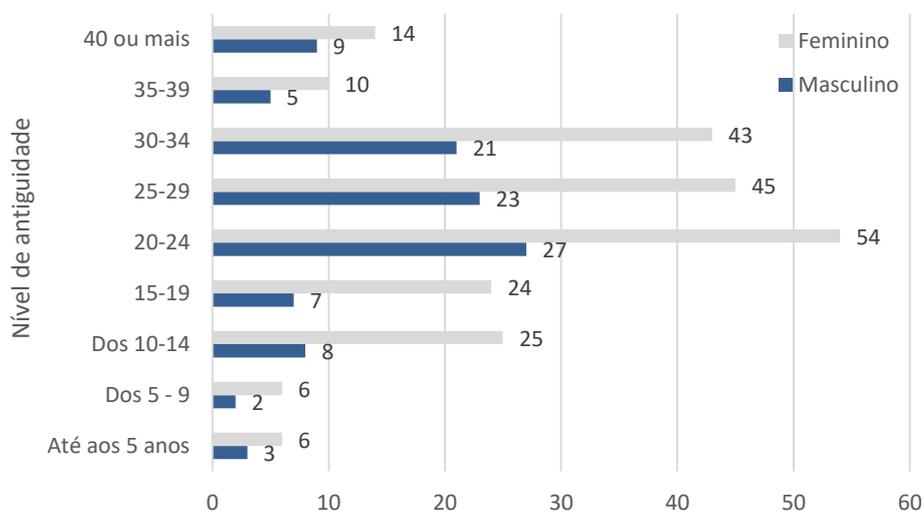


Os outros dois escalões de antiguidade com maior número de trabalhadores são os que se situam nos intervalos entre os 25-29 anos, com 68 trabalhadores (20,5%), e entre os 30-34 anos, com 64 trabalhadores (19,3%). Os intervalos menos representativos são entre os 5-9 anos, com 8 trabalhadores, e até aos 5 anos de antiguidade, com 9 trabalhadores.

A média de antiguidade dos trabalhadores do IAPMEI, à data de 31 de dezembro de 2019, era de 25 anos.

Fazendo uma análise por género, e considerando a taxa de feminização registada pelo IAPMEI, constata-se que todas as classes registam maior representatividade de trabalhadores do género feminino, sendo essa realidade mais visível na classe do intervalo 20-24 anos de antiguidade.

## Distribuição do efetivo, por antiguidade e por género



## Movimentação

Ao longo do ano de 2019 foram admitidos ou regressaram ao IAPMEI 70 trabalhadores: 1 dirigente superior, 62 técnicos superiores, 4 assistentes técnicos e 3 informáticos, pelas seguintes modalidades. O dirigente superior (2.º grau), em comissão de serviço; 53 técnicos superiores e 4 assistentes técnicos por procedimento concursal (este movimento de entrada não configura admissões de novos efetivos no IAPMEI, dado que são trabalhadores que tinham vínculo a termo incerto e que viram a sua situação regularizada ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP)); 9 técnicos superiores, 1 especialista de informática e 1 técnico de informática por mobilidade; e 1 trabalhadora da carreira de informática que reiniciou funções por regresso de situação de licença sem remuneração.

### Movimentação do efetivo global

Motivo	Entradas	Saídas
Procedimento concursal	57	
Mobilidade	11	3
Cedência		2
Regresso de LSR	1	
Caducidade/Termo		57
Reforma		11
Limite de idade		1
Comissão de serviço	1	
Cessaçãõ por mútuo acordo		1
Outras situações		5
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>80</b>

Durante o ano de 2019 registaram-se 80 saídas, 3 relativas a pessoal dirigente, 65 a técnicos superiores e 12 a assistentes técnicos, sendo os motivos das saídas os seguintes.

Relativamente aos 3 dirigentes em comissão de serviço, 1 dirigente superior de 2.º grau saiu por cessaçãõ da comissão de serviço, 1 dirigente intermédio de 2.º grau por reforma, e 1 dirigente intermédio de 2.º grau por outras situações (para exercício de funções em Gabinete de Membro do Governo);

Relativamente aos 53 técnicos superiores e 4 assistentes técnicos, a saída ocorreu por caducidade/termo de contrato de trabalho a termo incerto. Este movimento de saída é referente aos trabalhadores que tinham vínculo a termo incerto e que celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no âmbito do PREVPAP (situações registadas como admissões por procedimento concursal).

5 técnicos superiores e 5 assistentes técnicos saíram por reforma/aposentaçãõ. 1 técnico superior saiu por limite de idade para o exercício de funções públicas (por ter completado 70 anos). 2 técnicos superiores e 1 assistente técnico saíram por mobilidade; 2 técnicos superiores por cedência de interesse público; e 2 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos por outras situações (1 assistente técnico por situaçãõ de licença sem remuneraçãõ e os outros 3 trabalhadores por regresso ao serviço de origem).

### Mudanças de situação dos trabalhadores

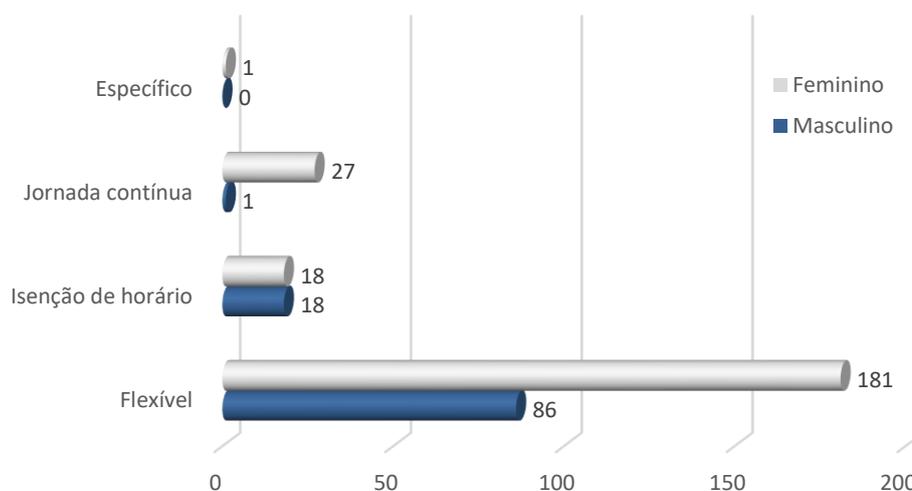
Durante ao ano de 2019 registaram-se 121 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, tendo alterado a sua posição remuneratória 92 técnicos superiores, 18 assistentes técnicos e 2 assistentes operacionais. Encontram-se ainda refletidas as alterações de posicionamento remuneratório de 9 dirigentes intermédios que, por terem optado pelo vencimento base da sua situação jurídico-funcional de origem aquando da nomeação, viram a seu vencimento base valorizado por cumprirem os requisitos subjacentes à alteração de posicionamento remuneratório.

Verificaram-se ainda mudanças na situação dos trabalhadores por procedimento concursal respeitantes a duas trabalhadoras que, no âmbito do PREVPAP, e por serem detentoras de habitação literária exigida, ingressaram na carreira/categoria de técnico superior. Verificaram-se ainda, durante o ano de 2019, 11 consolidações da mobilidade na categoria, 3 de trabalhadores do género masculino e 8 de trabalhadores do género feminino.

### Modalidades de horário de trabalho

O horário de trabalho praticado no IAPMEI é, em regra, o horário de trabalho flexível, sendo praticado por 80,4% dos trabalhadores, correspondendo a um total de 267 trabalhadores, 181 do género feminino e 86 do género masculino.

Modalidades de horário de trabalho, por género



Em 2019 foram ainda praticadas as seguintes modalidades de horário de trabalho: isenção de horário, pelos 36 dirigentes; jornada contínua, por 28 trabalhadores, dos quais 27 são do género feminino e 1 do género masculino; e específico (tempo parcial), por 1 trabalhadora.

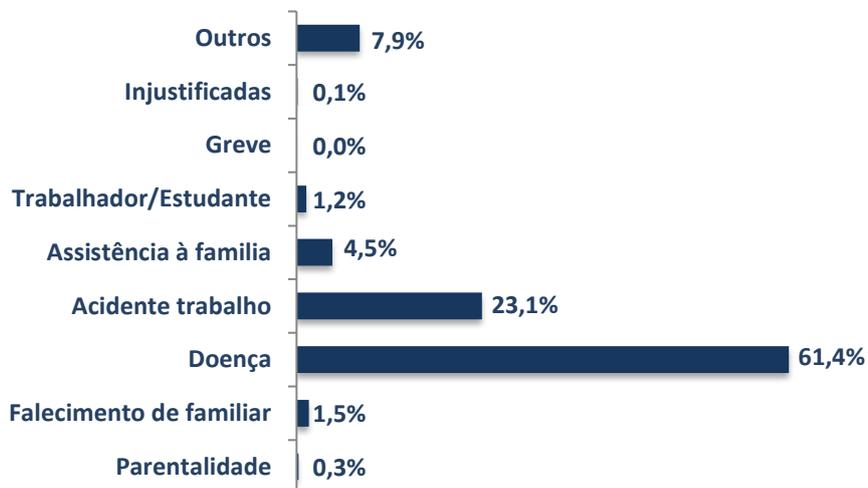
### Absentismo

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2019 foi de 5059 dias, sendo as ausências por doença o principal motivo de ausência, que representam 61,4%, num total de 3104 dias. Também foi contabilizado um elevado número de ausências por acidente em serviço – 1171 dias, que representam 23,1% do número total de ausências.

Registaram-se ainda outras faltas ao serviço, com os seguintes motivos: outros motivos – 398 dias; assistência a familiares – 226 dias; falecimento de familiar – 78 dias;

trabalhador/estudante – 61 dias; proteção na parentalidade – 31 dias; injustificadas – 6 dias; e por greve – 2 dias.

Distribuição percentual dos dias de absentismo global



#### Trabalho suplementar

Durante o ano de 2019 foram prestadas 3387 horas de trabalho suplementar, das quais 3085 correspondem a trabalho suplementar diurno e 302 horas a trabalho suplementar noturno. O trabalho suplementar foi prestado maioritariamente por trabalhadores da carreira de técnico superior (1770 horas) e de assistente operacional (1611 horas). Verifica-se ainda o registo de 6 horas de trabalho suplementar na carreira de assistente técnico.

Resumo do Trabalho Suplementar, em n.º de horas

Prestação do trabalho	N.º de horas
Trabalho suplementar diurno	3085
Trabalho suplementar noturno	302
<b>Total</b>	<b>3387</b>

#### Medicina do Trabalho

No ano de 2019 foi realizado um total de 106 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, correspondendo 87,62% a exames de carácter periódico, 6,60% a exames de admissão, e 3,77% a exames ocasionais e complementares.

Tipologias de exames de Medicina do Trabalho

Exame	N.º
Admissão	7
Periódico	95
Ocasional	4

## Aprendizagem/formação

Durante o ano de 2019 registou-se um total de 630 participações em ações de formação profissional, a que corresponde um total de mais de 5545 horas de formação. Destas participações, 387 dizem respeito a ações de formação interna e 243 a ações de formação externa.

Considerando o universo de efetivos, existiu uma taxa de participação em formação profissional por parte de 80,12% dos trabalhadores (266).

Todos os grupos profissionais beneficiaram de ações de formação, estando a distribuição do número de participações e das horas de formação de cada grupo patente no quadro seguinte.

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

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Especialista Informática	Total
N.º de participações	65	467	87	6	5	630
N.º de horas	702:30:00	4373:30:00	410:30:00	16:30:00	42:30:00	5545:30:00

Do Plano de Formação para o biénio 2019-2020 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, das 11 ações previstas para 2019 foram realizadas 3, o que corresponde a um grau de execução de 27,3%.

Na área jurídica, foram abordadas matérias como o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. Na área informática realizaram-se 13 sessões de formação sobre a Aplicação Sistema de Gestão Documental (SGD). E foi também realizada uma ação interna sobre Certificação PME, para capacitação dos serviços de atendimento. Durante o ano de 2019 o IAPMEI proporcionou ainda formação profissional específica nas áreas das ciências empresariais, ciências sociais e/ou comportamentais, do direito, das línguas e humanidades e das tecnologias da informação.

Dos 630 formandos, cerca de 61,4% foram participantes em 9 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 61 ações de formação, que corresponderam, como atrás referido, a cerca de 5.545 horas de formação ministrada, abrangendo 630 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	650,2	690,0	715,5	561,5	-154,0
Projetos	7,9	6,6	6,3	3,6	-2,8
<b>Total</b>	<b>658,1</b>	<b>696,6</b>	<b>721,9</b>	<b>565,1</b>	<b>-156,8</b>

A variação entre o valor inicial proposto (proposta submetida pelo IAPMEI) e o valor aprovado pelo OE 2019 evidencia um acréscimo de € 38,5 milhões, destinado fundamentalmente ao reforço dos mecanismos de inovação financeira para financiamento das empresas (+€ 30,5 milhões) e às verbas destinadas a outras entidades (+€ 11,7 milhões), e reduzindo as verbas afetas à atividade própria do Instituto (-€ 3,7 milhões).

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

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.

Orçamento	Proposto (1)	Aprovado (2)	Ajustado (3)	Realizado (4)	Desvio (5) = (4) - (3)
(M €)					
<b>Atividades - Receita Própria</b>					
Despesas próprias	24,67	22,46	19,43	17,59	-1,84
Medidas de Apoio a Empresas	128,25	158,75	158,75	128,50	-30,25
Medidas de Apoio à Envolvente	0,00	10,19	10,19	10,19	0,00
<b>SubTotal Atividades - RPrópria</b>	<b>152,92</b>	<b>191,40</b>	<b>188,37</b>	<b>156,28</b>	<b>-32,09</b>
<b>Atividades - Receitas Gerais</b>					
Despesas próprias	1,26	0,65	0,83	0,57	-0,26
Medidas de Apoio a Empresas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Medidas de Apoio à Envolvente	6,47	8,38	7,95	6,00	-1,95
<b>SubTotal Atividades - RGenerais</b>	<b>7,73</b>	<b>9,03</b>	<b>8,78</b>	<b>6,57</b>	<b>-2,21</b>
<b>Atividades - Fundos Comunitários</b>					
Medidas de Apoio a Empresas	489,55	489,55	518,35	398,67	-119,69
Orçamental	403,26	403,26	403,26	317,11	-86,15
Extra-orçamental	82,29	86,29	115,09	81,56	-33,53
<b>SubTotal Atividades - FComunitários</b>	<b>489,55</b>	<b>489,55</b>	<b>518,35</b>	<b>398,67</b>	<b>-119,69</b>
<b>SubTotal Atividades</b>	<b>650,20</b>	<b>689,98</b>	<b>715,50</b>	<b>561,52</b>	<b>-153,99</b>
<b>Projetos - Receita Própria</b>					
Despesas próprias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Medidas de Apoio à Envolvente	0,14	0,14	0,13	0,00	-0,13
<b>SubTotal Projetos - Rprópria</b>	<b>0,14</b>	<b>0,14</b>	<b>0,13</b>	<b>0,00</b>	<b>-0,13</b>
<b>Projetos - Receitas Gerais</b>					
Despesas próprias	1,91	1,04	0,83	0,37	-0,46
Medidas de Apoio à Envolvente	1,50	1,07	1,00	0,93	-0,07
<b>SubTotal Projetos - RGenerais</b>	<b>3,40</b>	<b>2,10</b>	<b>1,82</b>	<b>1,29</b>	<b>-0,53</b>
<b>Projetos - Fundos Comunitários</b>					
Medidas de Apoio à Envolvente	4,40	4,40	4,40	2,29	-2,11
<b>SubTotal Projetos - Fcomunitários</b>	<b>4,40</b>	<b>4,40</b>	<b>4,40</b>	<b>2,29</b>	<b>-2,11</b>
<b>SubTotal Projetos</b>	<b>7,95</b>	<b>6,65</b>	<b>6,35</b>	<b>3,58</b>	<b>-2,77</b>
<b>Total</b>	<b>658,15</b>	<b>696,62</b>	<b>721,85</b>	<b>565,10</b>	<b>-156,75</b>

Tendo em conta os valores acima apresentados, verifica-se que a despesa incorrida em 2019 corresponde a cerca de 78% da dotação ajustada, com execução de 88% na componente de despesas próprias (€ 18,5 milhões), 78% nos apoios a empresas (€ 527,2 milhões) e 82% nos apoios à envolvente (€ 19,4 milhões).

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 (como o FINOVA, o FITEC ou o FC&QC), incluindo ainda a componente de reembolsos PT 2020 transferidos para a ADC (€ 34,5 milhões).

#### 4.6. Sistema de controlo interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>1 – Ambiente de controlo</b>				
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. O LNF depois é validado pelos dirigentes, tendo sempre em conta as funções e tarefas da sua unidade orgânica. O LNF depois é validado pelos dirigentes, tendo sempre em conta as funções e
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			O IAPMEI para além de ser regularmente sujeito a auditorias realizadas pela IGF e Tribunal de Contas, tem a sua atividade acompanhada pelo Fiscal Único e ainda por um auditor externo que desenvolve o seu trabalho de forma regular e complementar ao trabalho desenvolvido pelo FU.
<b>2 – Estrutura organizacional</b>				
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 SIADAP 3 - 100%
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S			80%

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



Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço</b>				
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			O plano de compras é identificado aquando da elaboração do orçamento anual do Instituto, sujeito a revisão mediante o respetivo orçamento aprovado.
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	
<b>4 – Fiabilidade dos sistemas de informação</b>				
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. 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 2019, o IAPMEI efetuou iniciativas de publicidade institucional no montante de 13.935,34 € + IVA.

Tendo sido realizadas iniciativas em meios nacionais (Jornal de Negócios, Vida Económica, Jornal de Notícias e Público), em meios regionais (Diário de Leiria, Jornal do Algarve, Diário de Aveiro, Diário As Beiras, Notícias da Covilhã, Terras da Beira, Barlavento e Alto Minho), em meios setoriais (Revista Indústria) e em meios digitais (Facebook e Instagram).

#### 4.8. Avaliação da satisfação de clientes

O IAPMEI não realizou, em 2019, ações globais de avaliação da satisfação dos clientes, tendo apenas procedido a avaliações específicas relativas a alguns produtos e serviços.

Contudo, numa lógica transversal, e igualmente como medida da satisfação, podem ser observados os resultados do serviço de Provedoria do Cliente, que assegura o tratamento das reclamações e sugestões quanto à qualidade dos serviços prestados.

Sendo de salientar que, ao longo do ano de 2019, deram apenas 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 2019 – 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 2019, foi aplicado ao universo, ou seja, às e aos 329 dirigentes intermédias e intermédios e demais trabalhadoras e trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de dezembro de 2019), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 56,8%, o que resulta num erro amostral de 4,8%.

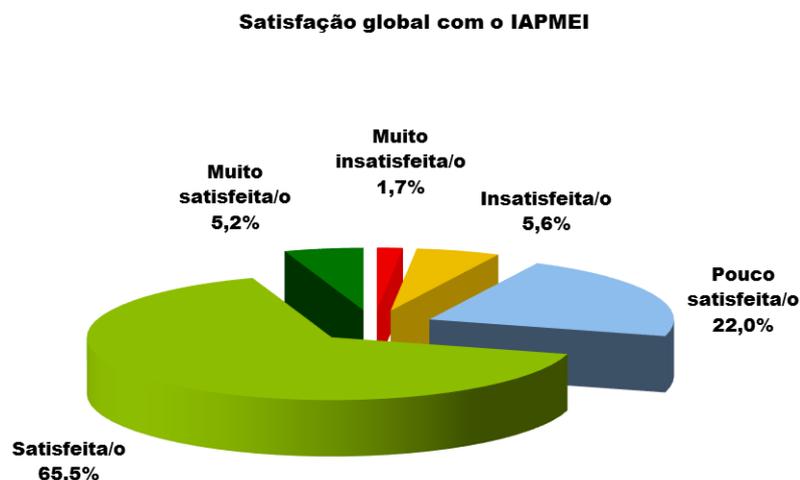
As trabalhadoras representam 67,4% da amostra; os trabalhadores 32,6%. Esta distribuição corresponde a uma taxa de resposta feminina de 55,8% e a uma taxa de resposta masculina de 59,2%.

O inquérito foi feito por via eletrónica (e-mail com *link* para formulário eletrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os dias 29 de janeiro e 26 de fevereiro de 2020.

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 mantiveram-se muito elevados em 2019, com 70,7% a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a organização.



O desempenho global da organização, a imagem da mesma perante os seus *stakeholders* e a sua responsabilidade social são matérias que, neste domínio, acolhem níveis de satisfação particularmente elevados (respetivamente, 78,1%, 75,4% e 72,7% das colaboradoras e dos colaboradores afirmam-se satisfeitos ou muito satisfeitos com estes itens).

Mas é igualmente expressa a satisfação com os restantes itens em apreciação, designadamente, com os níveis de envolvimentos das/os colaboradoras/es e com os mecanismos de consulta e diálogo existentes (65,8% e 61,5% das colaboradoras e dos colaboradores estão satisfeitos ou muito satisfeitos, respetivamente).

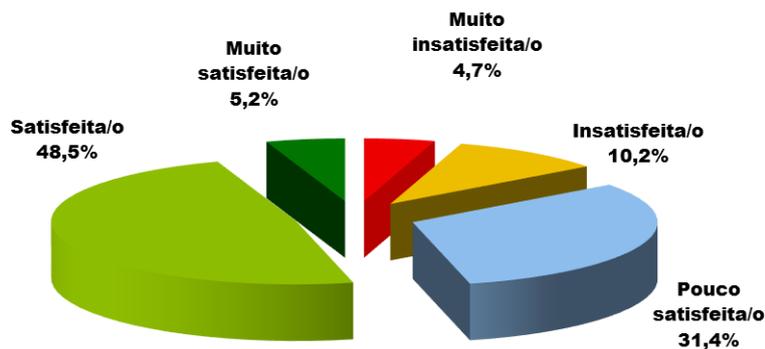
A satisfação global com o IAPMEI é muito semelhante entre colaboradores e colaboradoras, sendo apenas de registar que a satisfação com a imagem da organização é um pouco maior entre os seus colaboradores (78,7%) do que entre as suas colaboradoras (73,8%).

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

A área da gestão e dos sistemas de gestão é aquela relativamente à qual a satisfação tem sido, ao longo dos anos, tendencialmente mais moderada, no IAPMEI.

Situação que se repete em 2019. Ainda assim, a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores do IAPMEI afirmam-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a gestão e os sistemas de gestão (53,7%).

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



O reconhecimento do desempenho é, como habitualmente, a componente que menos opiniões favoráveis acolhe. Apesar disso, 38,5% das trabalhadoras e dos trabalhadores dizem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com o reconhecimento dos esforços individuais e 44,9% emitem idêntica opinião relativa ao reconhecimento dos esforços das equipas.

A satisfação aumenta quando se trata de avaliar a forma como os objetivos, individuais ou partilhados, são fixados, ou a postura da organização face à mudança e à inovação, matérias relativamente às quais 66,3% e 65,2% das trabalhadoras e dos trabalhadores se revelam satisfeitos ou muito satisfeitos.

A satisfação com a gestão e com os sistemas de gestão é mais elevada entre as trabalhadoras (56,3%) do que entre os trabalhadores (48,4%).

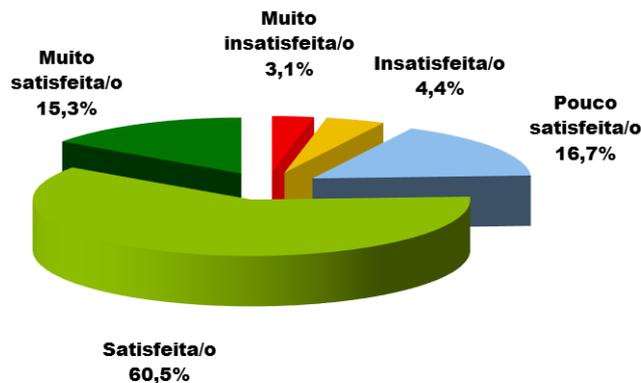
Situação que é transversal a todos os itens em apreciação.

Mas a diferença de opinião é particularmente expressiva no que respeita à avaliação da postura da organização face à mudança e à inovação (11,7 pontos percentuais, p.p.) e à forma como a organização reconhece os esforços individuais (8,5 p.p.).

### Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

As condições de trabalho no IAPMEI continuam a ser um dos principais fatores de satisfação das pessoas. Em 2019, 75,8% das colaboradoras e dos colaboradores disseram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com as mesmas.

### 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 3/4 das trabalhadoras e dos trabalhadores se afirmam satisfeitos ou muito satisfeitos (87,2%, 85% e 78,1%, respetivamente).

E também as condições de higiene e de segurança existentes são do agrado das colaboradoras e dos colaboradores do IAPMEI (70,6% estão satisfeitos ou muito satisfeitos).

A satisfação é um pouco mais moderada no que respeita à igualdade de tratamento na organização. Ainda assim, 58,3% das trabalhadoras e dos trabalhadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a forma de tratamento existente.

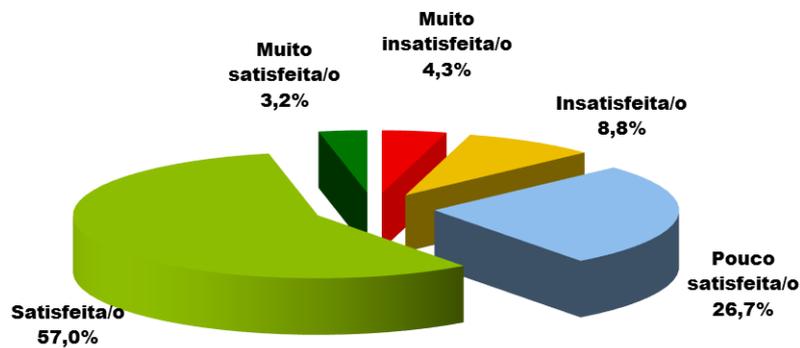
A satisfação com as condições de trabalho é um pouco superior entre os trabalhadores do que entre as trabalhadoras (3,3 p.p.).

Este resultado deve-se, em particular, ao facto de os colaboradores manifestarem maior satisfação do que as colaboradoras com as condições de higiene e de segurança (+9,6 p.p.) e com a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais (+7,6 p.p.). Já as colaboradoras estão, por seu turno, ligeiramente mais satisfeitas do que os colaboradores com a flexibilidade do horário de trabalho (+2,9 p.p.).

### 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 60,2% a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com o que lhes é proporcionado.

### Satisfação com o desenvolvimento da carreira



60,4% das trabalhadoras e dos trabalhadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as oportunidades existentes de desenvolvimento de novas competências.

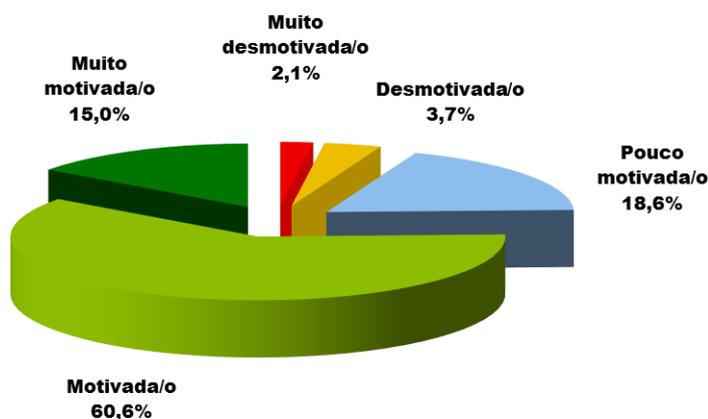
E 59,9% manifestam igual opinião relativamente à possibilidade de acesso a formação relevante que lhes é dada para desenvolver os seus objetivos individuais.

Colaboradoras e colaboradores apresentam níveis de satisfação semelhantes relativamente à possibilidade de desenvolvimento das suas carreiras que é dado no IAPMEI.

### Níveis de motivação no IAPMEI

Para além de apresentarem elevados níveis de satisfação, trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI revelam igualmente elevados níveis de motivação. Mais de  $\frac{3}{4}$  (75,5%) afirmam-se motivados ou muito motivados.

### Níveis de motivação



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, 82,9%, 80,2% e 75,9% 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 (63,1%), mas ainda assim uma maioria expressiva.

As trabalhadoras revelam níveis de motivação superiores aos dos trabalhadores (+8,1 p.p.).

A diferença é especialmente significativa no que respeita à motivação para participar em projetos de mudança na organização (+13 p.p.) e para aprender novos métodos de trabalho (+12 p.p.), mas é igualmente clara no que respeita à motivação para o desenvolvimento de trabalho em equipa (+6,2 p.p.).

#### 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, continuam a ser fatores particularmente críticos à qualidade da intervenção do Instituto, nas suas várias vertentes.

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.

O IAPMEI pretende assim continuar a melhorar os níveis de serviço prestados às empresas, a promover a simplificação dos seus produtos e serviços e a melhorar a forma como comunica e interage com as empresas, de modo a fazer chegar a informação que lhes é útil e relevante.

No caso dos sistemas de incentivo do PT2020, tal passa por promover a melhoria contínua da qualidade da resposta às empresas e trabalhar no sentido de as dotar com condições e informação relevante para a melhor execução dos projetos de investimento.

Sendo que, para tal, o IAPMEI deverá continuar a desencadear novas atuações que visem a simplificação do acesso aos apoios do Portugal 2020 e a capacitação das empresas na gestão dos projetos, dando sequência às conclusões da consulta pública e promovendo a sua integração da preparação do próximo programa quadro para 2027.

E fazendo evoluir os sistemas de informação de gestão de incentivos para uma abordagem de serviço aos clientes internos e externos.

Para resolver o *stock* de pedidos de pagamento final acumulados, para além das medidas de recrutamento, será ainda necessário proceder a subcontratação de serviços.

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 2019, o IAPMEI contribuiu, mais uma vez, de forma significativa, para o cumprimento das metas do Governo incluídas no Plano 2000. Tendo sido novamente o organismo intermédio com maior percentagem de execução dos apoios face ao investimento em carteira, e que mais contribuiu para a execução do mesmo.

Assinala-se que o IAPMEI representa 51,1% dos apoios aprovados, tendo contribuído já com 1592 milhões de € para a meta (58,2%), 7,1 pontos percentuais (p.p.) acima da sua representatividade. Tem uma taxa de execução de 59,2%, acima do TP, com 52,4%, da AICEP, com 49,7%, e da ANI, com 30,9%.

O IAPMEI encerrou mais 761 projetos do Portugal 2020, sendo o organismo com a maior percentagem de encerramentos (1/3 do total de projetos contratados, 26 p.p. acima da AICEP, 4 p.p. acima do TP, e 33 p.p. acima da ANI).

Em 2019, 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 677 projetos, tendo distinguido 169.

Na edição 2019 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 70 candidaturas, mais de 25% do total das candidaturas na fase nacional de todos os 32 países integrantes da iniciativa.

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 2019, o seu já habitualmente relevante posicionamento, tendo inclusivamente subido para o terceiro lugar, no conjunto dos 39 países participantes, em termos de número de eventos realizados, com um total de 24 eventos.

#### 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 (19) objetivos constantes do QUAR 2019, tendo superado oito.

Este resultado corresponde a uma taxa de realização do QUAR de 114,2%.

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.

### Taxa de realização do QUAR de 2019

Ojetivos Operacionais QUAR	Taxa de Realização
O1. (OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.	113%
O3.(OQ2.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
O8. (OQ3.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	112%
O9. (OQ4.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	100%
O11. (OQ5.) Promover e dinamizar processos de revitalização e de transmissão empresarial.	100%
O14. (OQ6.) Estimular a inovação empresarial e a gestão da inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas da Enterprise Europe Network.	100%
O22. (OQ7.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	100%
O25. (OQ8.) Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR).	100%
O27. (OQ9.) Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
<b>EFICÁCIA</b>	<b>102,8%</b> 
O4. (OQ10.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.	121%
O6. (OQ11.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
O31. (OQ12.) Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE.	125%
<b>EFICIÊNCIA</b>	<b>118,8%</b> 
O2. (OQ13.) Promover a sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação.	125%
O19. (OQ14.) Capacitar as empresas para a transformação digital e para a i4.0.	100%
O20. (OQ15.) Capacitar as empresas para a transição para a economia circular.	100%
O24. (OQ16.) Promover a utilização otimizada da Certificação PME.	125%
O28. (OQ17.) Promover a utilização otimizada do Portugal 2020.	125%
O32. (OQ18.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.	100%
O33. (OQ19.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	125%
<b>QUALIDADE</b>	<b>115,6%</b> 
	<b>114,2%</b>

Considerando a totalidade das atividades planeadas traduzidas em objetivos previstos no Plano de Atividades de 2019, chega-se a uma taxa de realização de 110%.

### Taxa de realização do Plano de Atividades de 2019

Plano Atividades 2019					
Objetivos Operacionais			Taxa de Realização		
Objetivos estratégicos	<b>OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.</b>	O1. (OQ1.) Promover a apresentação de ideias e de projetos de negócios, e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.	2,941%	111%	
		O2. (OQ13.) Promover a sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação.	2,941%	125%	
	<b>OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.</b>	O3.(OQ2.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	2,941%	125%	
		O4. (OQ10.) Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.	2,941%	121%	
		O5. 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.	2,941%	103%	
		O6. (OQ11.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	2,941%	100%	
		O7. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	2,941%	100%	
		O8. (OQ3.) Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	2,941%	112%	
		O9. (OQ4.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	2,941%	100%	
		O10. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.	2,941%	137%	
		O11. (OQ5.) Promover e dinamizar processos de revitalização e de transmissão empresarial.	2,941%	126%	
		O12. Promover a reestruturação de empresas por via extrajudicial.	2,941%	111%	
		O13. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação.	2,941%	105%	
		O14. (OQ6.) Estimular a inovação empresarial e a gestão da inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas da Enterprise Europe Network.	2,941%	100%	
		O15. Promover a sensibilização das PME para as oportunidades de negócio nos mercados públicos, nacional e internacionais.	2,941%	110%	
		O16. 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.	2,941%	100%	
		O17. 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.	2,941%	100%	
		O18. Facilitar o acesso público a informação sobre a indústria e os estabelecimentos industriais.	2,941%	106%	
		<b>OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.</b>	O19. (OQ14.) Capacitar as empresas para a transformação digital e para a i4.0.	2,941%	136%
			O20. (OQ15.) Capacitar as empresas para a transição para a economia circular.	2,941%	100%
	O21. Promover a formação financeira das PME.		2,941%	161%	
	<b>OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.</b>	O22. (OQ7.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	2,941%	99%	
		O23. Promover a reflexão coletiva, participativa e descentralizada sobre fatores críticos de competitividade.	2,941%	83%	
		O24. (OQ16.) Promover a utilização otimizada da Certificação PME.	2,941%	125%	
		O25. (OQ8.) Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR).	2,941%	100%	
		O26. Promover a utilização otimizada do SIR.	2,941%	50%	
		O27. (OQ9.) Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	2,941%	100%	
O28. (OQ17.) Promover a utilização otimizada do Portugal 2020.		2,941%	125%		
O29. Divulgar a carteira de produtos e serviços estruturados do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.		2,941%	90%		
O30. Dinamizar os canais de comunicação interna e externa.		2,941%	99%		
<b>OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.</b>		O31. (OQ12.) Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE.	2,941%	125%	
	O32. (OQ18.) Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.	2,941%	100%		
	O33. (OQ19.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	2,941%	125%		
	O34. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	2,941%	129%		
			<b>110%</b>		

## 5.2. Menção proposta pelo dirigente máximo

“Como resultado da autoavaliação, concluiu-se que, em 2019, o IAPMEI atingiu todos os objetivos propostos no seu QUAR, superando oito 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

Em 2020, o IAPMEI celebra um marco importante, os seus 45 anos de atividade.

E comemorar 45 anos de atividade implica essencialmente olhar para o futuro.

Sabemos que para consolidar o ecossistema empreendedor é preciso continuar a trabalhar com persistência e criatividade. Sabemos também que a inovação não frutifica a partir de iniciativas sem continuidade, sem o adequado enquadramento estratégico e sem a devida valorização do conhecimento. Sabemos ainda que é cada vez mais importante reforçar a qualificação e as competências dos colaboradores. Sabemos, igualmente, que a competitividade empresarial se afirma com uma atuação estratégica ambiciosa, sustentável e focada nas respostas aos desafios que os mercados colocam às empresas.

Neste contexto, em alinhamento com as prioridades do Ministério da Economia e da Transição Digital, e dando continuidade à estratégia que norteou a ação do IAPMEI ao longo de 2019, estruturámos a atividade para 2020 em torno dos mesmos quatro eixos estratégicos: Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador; Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais; Capacitar as empresas, os seus RH e as suas lideranças; Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.

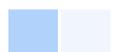
Estamos cientes que a situação, inesperada e grave, provocada pela pandemia COVID-19 veio introduzir, contudo, novos desafios à nossa atividade, podendo alterar algumas das prioridades estabelecidas. Já lançámos, por isso, aliás, uma ampla reflexão interna em torno da avaliação dos seus impactos nas empresas. Mas, mais do que identificar e avaliar esses impactos queremos mobilizar toda a energia, competências e criatividade para ajudar a construir soluções eficazes que suportem uma retoma acelerada e consistente.

Para tal, e como sempre, contaremos com o empenho, rigor e talento dos colaboradores do IAPMEI, e de toda a rede de parceiros que nos acompanham.

Mas contamos também que 2020 nos traga um reforço da nossa equipa, com a admissão de novos quadros que potenciem a nossa capacidade de intervenção e nos permitam projetar o futuro com mais confiança.

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

QUAR



Ministério da Economia

Serviço: 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.

**Objetivos Estratégicos**

- OE1: Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.
- OE2: Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.
- OE3: Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.
- OE4: Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.
- OE5: Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.

**Objetivos Operacionais**

Eficácia										Ponderação	25%
O1. Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais.										Peso	12%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 1. Execução do plano de implementação da segunda edição do StartUp Voucher.	n.a.	n.a.	80%	5%	100%	100%	44%	90%	113%	Superou	
O2. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	12%
INDICADORES	2017	2018 E	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 2. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.	112%	100%	100%	10%	137,5%	100%	44%	100%	100%	Atingiu	
O3. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.										Peso	10%
INDICADORES	2017	2018 E	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 3. Valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados no ano (M €).	13,5	11	12	1,2	16,5	100%	9,2	14,1	112%	Superou	
O4. Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.										Peso	12%
INDICADORES	2017	2018 E	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 4. N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	7203	7400	7400	740	10175	100%	0	7755	100%	Atingiu	
O5. Promover e dinamizar processos de revitalização e de transmissão empresarial.										Peso	10%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 5. 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%	58%	88%	100%	Atingiu	
O6. Estimular a inovação empresarial e a gestão da inovação, a competitividade e a internacionalização, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas da Enterprise Europe Network (EEN).										Peso	10%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 6. N.º de serviços especializados prestados a PME e entidades da envolvente nas áreas da inovação empresarial e gestão da inovação, do crescimento empresarial e da internacionalização, no âmbito da atividade da EEN.	n.a.	n.a.	270	27	371	100%	158	280	100%	Atingiu	
O7. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.										Peso	10%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 7. Execução do plano de implementação da segunda fase do projeto Espaço Empresa.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	50%	85%	100%	Atingiu	
O8. Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR).										Peso	12%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 8. Execução do plano de implementação de nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	70%	85%	100%	Atingiu	
O9. Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	12%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 9. Execução do plano de apresentação de medidas de simplificação dos sistemas de incentivos (PT2020).	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	15%	87%	100%	Atingiu	

Eficiência										Ponderação	60%
O10. Aumentar a eficiência no processamento e controlo do incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	30%
INDICADORES	2017	2018 E	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 10. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.	99%	85%	85%	5%	100%	50%	92%	95%	117%	Superou	
Ind 11. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.	80%	85%	85%	5%	100%	50%	100%	100%	125%	Superou	
O11. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	20%
INDICADORES	2017	2018 E	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 12. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo.	99%	95%	95%	2,5%	100%	100%	95%	93%	100%	Atingiu	
O12. Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE.										Peso	50%
INDICADORES	2017	2018 E	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 13. Proporção de trabalhadores/as com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho.	n.a.	n.a.	90%	0%	100%	100%	0%	100%	125%	Superou	
Qualidade										Ponderação	15%
O13. Promover a sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação.										Peso	15%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 14. Execução do plano de sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	0%	100%	125%	Superou	
O14. Capacitar as empresas para a transformação digital e para a i4.0.										Peso	15%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 15. N.º de ações de demonstração i4.0 para PME.	n.a.	n.a.	7	1	10	100%	5	7	100%	Atingiu	
O15. Capacitar as empresas para a transição para a economia circular.										Peso	15%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 16. N.º de participantes em ações de capacitação no âmbito da economia circular.	n.a.	n.a.	120	12	165	100%	49	116	100%	Atingiu	
O16. Promover a utilização otimizada da Certificação PME.										Peso	20%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 17. Execução do plano de ação para a utilização otimizada da Certificação PME.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	80%	100%	125%	Superou	
O17. Promover a utilização otimizada do Portugal 2020.										Peso	20%
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 18. Execução do plano de ação para a utilização otimizada do Portugal 2020.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	30%	100%	125%	Superou	
O18. Qualificar as capacidades e competências dos recursos humanos do IAPMEI.										Peso	7,5%
INDICADORES	2017	2018 E	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 19. Proporção de trabalhadores/as abrangidos/as por ações de formação.	82%	75%	75%	5%	100%	100%	35%	80%	100%	Atingiu	
O19. Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.										Peso	7,5%
INDICADORES	2017	2018 E	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 20. Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.	n.a.	n.a.	85%	5%	100%	100%	100%	100%	125%	Superou	

Observações: A atividade realizada até ao final do 1º semestre está, globalmente, de acordo com o planeado para este período. Pontualmente foram feitas recalendalizações infra-anuais de ações (antecipação de algumas ações ou adiamento de outras), mas sem comprometimento das inerentes metas anuais.

**Objectivos Relevantes:** O1, O2, O4, O8, O9, O10, O11, O12, O16, O17.

**JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO**

Ind 1. 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 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 suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 4. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 5. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, 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 6. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 7. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, 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 8. 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 9. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind 10. 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%. 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 11. 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%. 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 decididos no prazo).
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%. 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 relatórios no prazo).
Ind 13. Por orientação do GPEARI, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (totalidade dos trabalhadores).
Ind 14. 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 15. 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 16. 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 17. 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 18. 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 19. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 20. 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 (totalidade dos trabalhadores).

Fórmula de calculo	Fonte de Verificação
Ind 1. N.º de ações, ponderadas, do plano de implementação da segunda edição do StartUp Voucher executadas / N.º total de ações do plano de implementação da segunda edição do StartUp Voucher * 100	Plataforma eletrónica StartUp Voucher, relatórios, notícias publicadas e outros suportes de divulgação das ações.
Ind 2. Montante de pagamentos decididos Portugal2020 + FMC / Meta de pagamento Portugal2020 + FMC x 100	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
Ind 3. Somatório dos créditos em contencioso, recuperados e arquivados no período (M €)	Decisões judiciais, deliberações do CD, acordos de reembolso e garantias bancárias.
Ind 4. N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	Base de dados da PME Líder; lista de empresas; Plataforma Geslíder.
Ind 5. N.º de ações, ponderadas, do plano de implementação do Portal de Negócios e Transação de Empresas executadas / N.º total de ações do plano de implementação do Portal de Negócios e Transação de Empresas * 100	Portal de Negócios e Transação de Empresas.
Ind 6. N.º de serviços especializados prestados a PME e entidades da envolvente nas áreas da inovação empresarial e gestão da inovação, do crescimento empresarial e da internacionalização, no âmbito da atividade da EEN.	"CRM" Customer Relationship Management da EEN-Portugal.
Ind 7. N.º de ações, ponderadas, do plano de implementação da segunda fase do projeto Espaço Empresa executadas / N.º total de ações do plano de implementação da segunda fase do projeto Espaço Empresa * 100	Espaços Empresa e respetivos catálogos de serviços.
Ind 8. N.º de ações, ponderadas, do plano de implementação de nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR executadas / N.º total de ações do plano de implementação de nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR * 100	Nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR.
Ind 9. N.º de ações, ponderadas, do plano de apresentação de medidas de simplificação dos sistemas de incentivos (PT2020) executadas / N.º total de ações do plano de apresentação de medidas de simplificação dos sistemas de incentivos (PT2020) * 100	Propostas de simplificação apresentadas.
Ind 10. N.º de candidaturas aos sistemas de incentivo analisadas no prazo, no período / N.º total de candidaturas analisadas no período * 100	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
Ind 11. N.º de decisões de pedidos de pagamento tomadas no prazo, no período / N.º total de decisões sobre pedidos de pagamento tomadas no período x 100 / (a)  (a) fator de correção da capacidade instalada = $\sum (N^{\circ} \text{ de técnicos em ETI, no período } \times N^{\circ} \text{ de dias úteis no período afetos a tarefas padrão}) / \sum (\text{pedidos em carga no período (decididos e não decididos)} \times \text{Tempo padrão})$ , até ao máximo de 1	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
Ind 12. N.º de relatórios de verificação no local emitidos no período dentro do prazo / N.º de relatórios de verificação no local emitidos no período * 100	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI) / SGO2020. Base dados Excel do DpFC. Quadro de indicadores do DpFC - "Lista de Projetos".
Ind 13. N.º de trabalhadores/as com acréscimo no mês seguinte / N.º total de trabalhadores/as com valorização até à data em referência / 100. No final do ano em análise: N.º de trabalhadores/as com acréscimo no mês seguinte / N.º total de trabalhadores/as com valorização no ano /100).	Base de dados com processos de avaliação; plataforma de processamento.
Ind 14. N.º de ações, ponderadas, do plano de sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação executadas / N.º total de ações do plano de sensibilização de empreendedores/as e empresários/as para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação * 100	Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença.
Ind 15. N.º de ações de demonstração i4.0 para PME.	Suportes de divulgação das ações.
Ind 16. N.º de participantes em ações de capacitação no âmbito da economia circular.	Fichas por ação realizada com identificação de presenças. Base de dados DCE/DPCE.
Ind 17. N.º de ações, ponderadas, do plano para a utilização otimizada da Certificação PME executadas / N.º total de ações do plano para a utilização otimizada da Certificação PME * 100	Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença.
Ind 18. N.º de ações, ponderadas, do plano para a utilização otimizada do PT2020 executadas / N.º total de ações do plano para a utilização otimizada do PT2020 * 100	Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença.
Ind 19. N.º trabalhadores/as abrangidos por ações de formação / N.º total de trabalhadores/as * 100	Lista de presenças nas ações; Certificados de formação (quando aplicável).
Ind 20. N.º de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares / N.º total de trabalhadores/as com pedido para a prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares * 100	Despachos do CD; plataforma de assiduidade.

Recursos Humanos						
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	N.º EFECTIVOS PLANEADOS (Mapa de Pessoal)	PONTOS PLANEADOS	PONTOS EXECUTADOS	N.º EFECTIVOS 30 junho	DESVIO/ Pontos
Dirigentes - Direcção Superior	20	3	60	60	3	0
Dirigentes - Direcção intermédia e chefes de equipa	16	34	544	528	33	-16
Técnico Superior (inclui especialistas de informática)	12	284	3408	2832	236	-576
Coordenador Técnico (inclui chefes de secção)	9	0	0	0	0	0
Assistente Técnico (inclui técnicos de informática)	8	64	512	400	50	-112
Assistente Operacional	5	12	60	50	10	-10
<b>Total</b>		<b>397</b>	<b>4584</b>	<b>3870</b>	<b>332</b>	<b>-714</b>

Recursos Financeiros						Unidade: euros
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS (30 jun 2019)	EXECUTADOS (31 dez 2019)	DESVIO	
<b>Orçamento de Atividades (AO)</b>	<b>692 978 920</b>	<b>715 504 532</b>	<b>231 964 251</b>	<b>561 518 258</b>	<b>-153 986 273</b>	
<b>Despesa Própria</b>	<b>23 112 480</b>	<b>20 262 973</b>	<b>8 360 781</b>	<b>18 155 748</b>	<b>-2 107 224</b>	
Despesas c/Pessoal	13 401 676	14 010 546	6 194 325	12 804 690	-1 205 856	
Aquisições de Bens e Serviços	3 595 856	3 168 681	1 070 803	2 704 029	-464 652	
Transferências correntes	143 400	173 453	67 801	77 462	-95 991	
Outras despesas correntes	5 971 548	2 822 086	1 027 852	2 481 361	-340 725	
Investimentos	0	88 207	0	88 206		
<b>Medidas de Apoio a Empresas</b>	<b>651 296 440</b>	<b>677 104 359</b>	<b>218 719 870</b>	<b>527 171 977</b>	<b>-149 932 382</b>	
dos quais extraorçamental	86 285 661	115 093 580	49 593 317	81 561 933	-33 531 647	
<b>Medidas de Apoio à Envolvente</b>	<b>18 570 000</b>	<b>18 137 200</b>	<b>4 883 600</b>	<b>16 190 533</b>	<b>-1 946 667</b>	
<b>Orçamento de Projetos (OP)</b>	<b>6 645 825</b>	<b>6 348 344</b>	<b>1 714 096</b>	<b>3 582 261</b>	<b>-2 766 083</b>	
<b>Despesa Própria</b>	<b>1 037 367</b>	<b>828 030</b>	<b>86 134</b>	<b>365 824</b>	<b>-462 206</b>	
Aquisições de Bens e Serviços	57 108	107 877	27 407	60 784	-47 093	
Investimentos	980 259	720 153	58 726	305 040	-415 113	
<b>Medidas de Apoio à Envolvente</b>	<b>5 608 458</b>	<b>5 520 314</b>	<b>1 627 962</b>	<b>3 216 437</b>	<b>-2 303 877</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>699 624 745</b>	<b>721 852 876</b>	<b>233 678 346</b>	<b>565 100 520</b>	<b>-156 752 355</b>	

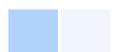
Parâmetros			AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia (L24)	Eficiência (L53)	Qualidade (L62)	
25,67%	71,16%	17,34%	114,2%

JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS	
Ind 1	O IAPMEI atingiu um grau de execução do plano de implementação da segunda edição do StartUp Voucher um pouco superior ao previsto, de 90%, em resultado de se terem registado constituições de empresas logo a partir de outubro, tendo o IAPMEI desencadeado desde então os procedimentos subjacentes a essa etapa, o que inclui os pagamentos de prémios de constituição.
Ind 2	n.a.
Ind 3	Em 2019, tal como havia acontecido em 2018, mas ao contrário do que tem sido a situação padrão ao longo dos últimos anos, 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 estes são processos de execução fiscal ou processos de insolvência com bastante antiguidade, o que implica sempre grande imprevisibilidade quanto ao seu desfecho.
Ind 4	n.a.
Ind 5	n.a.
Ind 6	n.a.
Ind 7	n.a.
Ind 8	n.a.
Ind 9	n.a.
Ind 10	Apesar de o número de candidaturas ter sido superior ao verificado no ano anterior, o cumprimento do prazo foi maximizado pelo novo regime de candidaturas ao SI Inovação (híbrido), em que os processos com avaliação desfavorável dos bancos são objeto de uma avaliação desfavorável mais simples do que a avaliação integral anteriormente efetuada pelo IAPMEI. O faseamento das candidaturas em duas fases distintas contribuiu também para abrandar os volumes de entrada em simultâneo, o que permitiu uma melhor gestão das respostas do IAPMEI.
Ind 11	Em 2019 o IAPMEI recorreu a outsourcing para apoio às equipas de verificação no encerramento de projetos, o que permitiu o reforço da capacidade de resposta neste domínio.
Ind 12	n.a.
Ind 13	O IAPMEI conseguiu assegurar que, na totalidade dos casos, o processamento salarial com a valorização remuneratória resultante dos processos de avaliação de desempenho dos trabalhadores tenha ocorrido no mês imediatamente a seguir ao termo da respetiva avaliação.
Ind 14	O plano de sensibilização de empreendedores e empresários para a utilização de programas comunitários e instrumentos europeus indutores de inovação foi executado na íntegra, tendo sido realizadas ações de sensibilização em diversas instituições de ensino superior, com a apresentação de instrumentos e programas como o Innovation Scoring, o Shift 4.0, o Innovation Radar, o European Innovation Council, incluindo o Pathfinder e o Accelerator, o Programa COSME, a Enterprise Europe Network, o StartUP Voucher, o StartUP Visa e o Tech Visa.
Ind 15	n.a.
Ind 16	n.a.
Ind 17	O plano ação para a utilização otimizada da Certificação PME estabelecido para 2019 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. Foi ainda dinamizada a rubrica de "Dicas da Certificação" PME no website do IAPMEI.
Ind 18	O plano ação para a utilização otimizada do Portugal 2020 estabelecido para 2019 foi executado na íntegra, tendo sido disponibilizados 10 novos conteúdos digitais, nomeadamente, o Guia de Apoio ao novo SI Inovação híbrido; o Guia de Apoio ao programa Tech Visa, numa versão em língua portuguesa e noutra versão em língua inglesa; o Guião para apresentação da AP ao público; o Guia do SI Qualificação – conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; o Guia dos Incentivos ao Investimento; o Guia dos Pedidos de Auxílio; o Guia de Apoio - Workshop "Preparing for the next programming period (2021-27): Strengthening RIS3 Governance and the Entrepreneurial Discovery Process; o Guia para a Elaboração e Implementação de um Plano de Formação – FSE; e o Guia de Boas Práticas – Projetos de Formação.
Ind 19	n.a.
Ind 20	Em 2019, o IAPMEI deu parecer favorável à totalidade dos pedidos de prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares feitos pelos trabalhadores. Na sua quase totalidade, os pedidos respeitaram a jornada contínua.

RELAÇÃO entre OBJETIVOS ESTRATÉGICOS e OBJETIVOS OPERACIONAIS										
	Obj Op 1	Obj Op 2	Obj Op 3	Obj Op 4	Obj Op 5	Obj Op 6	Obj Op 7	Obj Op 8	Obj Op 9	Obj Op 10
<b>Objetivo Estratégico 1</b>	x									
<b>Objetivo Estratégico 2</b>		x	x	x	x	x				x
<b>Objetivo Estratégico 3</b>										
<b>Objetivo Estratégico 4</b>										

Objetivo Estratégico 5									
	Obj Op 11	Obj Op 12	Obj Op 13	Obj Op 14	Obj Op 15	Obj Op 16	Obj Op 17	Obj 18	Obj 19
Objetivo Estratégico 5							X	X	X
Objetivo Estratégico 1		X							
Objetivo Estratégico 2	X								
Objetivo Estratégico 3				X	X				
Objetivo Estratégico 4						X	X		
Objetivo Estratégico 5			X					X	X

## Balanço Social



# BALANÇO SOCIAL

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

## 2019

### IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 7008000

Ministério: da Economia e Transição Digital

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

### NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO

(Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2019 342

Em 31 de Dezembro de 2019 332

**Nota:** Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2019, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2019 na folha "Critério"

*Contato(s) do(s) responsável(is) pelo preenchimento*

Nome

Tel: 21 383 60 11

E-mail: margarida.coelho@iapmei.pt

Data 16/04/2020



# BALANÇO SOCIAL 2019

## ÍNDICE DE QUADROS

### CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

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

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

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

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

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

### CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

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

### CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo indeterminado		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 (curto 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																										
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0
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	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	73	159	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	4	45	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	6	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes																										
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado																										
Diplomata																										
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																										
Pessoal de Inspeção																										
Pessoal de Investigação Científica																										
Docente Ensino Universitário																										
Docente Ensino Superior Politécnico																										
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										
Médico																										
Enfermeiro																										
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																										
Técnico Superior de Saúde																										
Chefe Tributária																										
Pessoal de Administração Tributária																										
Pessoal Aduaneiro																										
Conservador e Notário																										
Oficial dos Registos e do Notariado																										
Oficial de Justiça																										
Forças Armadas - Oficial b)																										
Forças Armadas - Sargento b)																										
Forças Armadas - Praça b)																										
Polícia Judiciária																										
Polícia de Segurança Pública - Oficial																										
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																										
Polícia de Segurança Pública - Agente																										
Guarda Nacional Republicana - Oficial																										
Guarda Nacional Republicana - Sargento																										
Guarda Nacional Republicana - Guarda																										
Serviço Estrangeiros Fronteiras																										
Guarda Prisional																										
Outro Pessoal de Segurança c)																										
Bombeiro																										
Polícia Municipal																										
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>209</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Prestações de Serviço	M	F	Total
Tarefa	0	0	0
Avença	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

NOTAS:

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

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

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

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

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	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	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	0	0	6	4	6	2	2	4	1	0	0	0	0	11	15	26	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0	
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	1	9	11	2	20	11	28	18	40	13	34	12	17	8	8	0	0	73	159	232	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	5	1	13	0	8	1	11	0	4	0	0	4	45	49	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2	2	1	0	2	1	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	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	1	5	
Magistrado																										0	0	0
Diplomata																										0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																										0	0	0
Pessoal de Inspeção																										0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																										0	0	0
Docente Ensino Universitário																										0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																										0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										0	0	0
Médico																										0	0	0
Enfermeiro																										0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																										0	0	0
Técnico Superior de Saúde																										0	0	0
Chefia Tributária																										0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																										0	0	0
Pessoal Aduaneiro																										0	0	0
Conservador e Notário																										0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																										0	0	0
Oficial de Justiça																										0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																										0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																										0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																										0	0	0
Polícia Judiciária																										0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																										0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																										0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																										0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																										0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																										0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																										0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																										0	0	0
Guarda Prisional																										0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																										0	0	0
Bombeiro																										0	0	0
Polícia Municipal																										0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>227</b>	<b>332</b>	

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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

- NOTAS:
- a) Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
- b) 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);
- c) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- d) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- e) 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	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	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	2	1	0	0	0	0	0	0	5	2	7	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	1	0	1	0	0	0	1	4	5	2	4	3	2	0	0	2	1	11	15	26	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0	
Técnico Superior	3	5	2	5	7	22	6	22	15	34	15	29	16	28	3	5	6	9	73	159	232	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	1	3	0	0	2	12	1	9	0	13	0	4	0	4	4	45	49	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1	0	2	0	1	0	6	4	10	
Aprendizes e praticantes																			0	0	0	
Informático	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	1	5	
Magistrado																			0	0	0	
Diplomata																			0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0	
Pessoal de Inspeção																			0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0	
Docente Ensino Universitário																			0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0	
Médico																			0	0	0	
Enfermeiro																			0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0	
Chefia Tributária																			0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0	
Conservador e Notário																			0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0	
Oficial de Justiça																			0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0	
Polícia Judiciária																			0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0	
Guarda Prisional																			0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0	
Bombeiro																			0	0	0	
Polícia Municipal																			0	0	0	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>54</b>	<b>23</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>105</b>	<b>227</b>	<b>332</b>	

NOTAS:

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

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

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

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

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

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	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	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	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	15	1	0	0	0	0	11	15	26
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	7	54	139	10	8	0	0	0	73	159	232
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	2	12	0	0	2	27	0	2	0	2	0	0	0	0	0	4	45	49
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	0	2	1	3	2	0	1	0	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	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	4	1	5
Magistrado																						0	0	0
Diplomata																						0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																						0	0	0
Pessoal de Inspeção																						0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																						0	0	0
Docente Ensino Universitário																						0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																						0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																						0	0	0
Médico																						0	0	0
Enfermeiro																						0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																						0	0	0
Técnico Superior de Saúde																						0	0	0
Chefia Tributária																						0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																						0	0	0
Pessoal Aduaneiro																						0	0	0
Conservador e Notário																						0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																						0	0	0
Oficial de Justiça																						0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																						0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																						0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																						0	0	0
Polícia Judiciária																						0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																						0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																						0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																						0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																						0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																						0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																						0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																						0	0	0
Guarda Prisional																						0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																						0	0	0
Bombeiro																						0	0	0
Polícia Municipal																						0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>68</b>	<b>160</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>227</b>	<b>332</b>	

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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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

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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**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 nacionalidade;

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

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

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

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

Quadro 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	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
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
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	1	0	1	0	2	0	3	0	2	1	0	0	0	0	0	1	9	10
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	4	4	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Magistrado																											0	0	0
Diplomata																											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0	0	0
Pessoal de Inspeção																											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0
Docente Ensino Universitário																											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0	0	0
Médico																											0	0	0
Enfermeiro																											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0	0	0
Técnico Superior de Saúde																											0	0	0
Chefia Tributária																											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																											0	0	0
Pessoal Aduaneiro																											0	0	0
Conservador e Notário																											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0	0	0
Oficial de Justiça																											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																											0	0	0
Polícia Judiciária																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0	0	0
Guarda Prisional																											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0	0	0
Bombeiro																											0	0	0
Polícia Municipal																											0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	

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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

NOTAS:  
 Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência:  
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);  
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);  
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);  
 d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	11	42	0	0	4	5	0	0	0	0	0	0	0	0	15	47	62
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4
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	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>51</b>	<b>70</b>

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Notas:**

Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive;

\* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA;

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

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

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

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

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

**NOTAS:**

Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por Inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																														0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Técnico Superior	0	0	11	42	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	17	48	65
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	1	3	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	11	12
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	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado																													0	0	0	
Diplomata																													0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																													0	0	0	
Pessoal de Inspeção																													0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																													0	0	0	
Docente Ensino Universitário																													0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																													0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0	0	0	
Médico																													0	0	0	
Enfermeiro																													0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																													0	0	0	
Chefia Tributária																													0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																													0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																													0	0	0	
Conservador e Notário																													0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																													0	0	0	
Oficial de Justiça																													0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																													0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																													0	0	0	
Polícia Judiciária																													0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																													0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																													0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0	0	0	
Guarda Prisional																													0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0	
Bombeiro																													0	0	0	
Polícia Municipal																													0	0	0	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>77</b>

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	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	1	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	34	0	13	0	5	52
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes						0
Informático	0	0	0	0	0	0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>53</b>

**Notas:**

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	6	2	0	0	0	0	0	0	6	2	8
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior	0	0	30	62	0	0	0	2	3	8	33	72	105
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	2	16	0	0	0	0	0	0	2	16	18
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>93</b>	<b>134</b>

**NOTAS:**

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

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

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

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

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas 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	15	11	15	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	0	0	73	138	0	0	0	21	0	0	0	0	0	0	73	159	232
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	3	39	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0	4	45	49
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	6	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	4	10
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>86</b>	<b>181</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>105</b>	<b>227</b>	<b>332</b>

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

d) 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 Quadro 1

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												M	F	Total	
	35 horas		40 horas		42 horas		4 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	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	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	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	11	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	15	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																				0	0	0
Técnico Superior	73	159	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	159	232
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4	45	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	45	49
Assistente operacional, operário, auxiliar	6	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	10
Aprendizes e praticantes																				0	0	0
Informático	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5
Magistrado																				0	0	0
Diplomata																				0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																				0	0	0
Pessoal de Inspeção																				0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																				0	0	0
Docente Ensino Universitário																				0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																				0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																				0	0	0
Médico																				0	0	0
Enfermeiro																				0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																				0	0	0
Técnico Superior de Saúde																				0	0	0
Chefia Tributária																				0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																				0	0	0
Pessoal Aduaneiro																				0	0	0
Conservador e Notário																				0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																				0	0	0
Oficial de Justiça																				0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																				0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																				0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																				0	0	0
Polícia Judiciária																				0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																				0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																				0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																				0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																				0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																				0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																				0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																				0	0	0
Guarda Prisional																				0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																				0	0	0
Bombeiro																				0	0	0
Polícia Municipal																				0	0	0
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>226</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>227</b>	<b>332</b>

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

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	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	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	688:00	858:00	139:00	85:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	827:00	943:00	1770:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	0:00	6:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	6:00	0:00	6:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	1539:00	0:00	72:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1611:00	0:00	1611:00
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	0:00
Magistrado												0:00	0:00	0:00
Diplomata												0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico												0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário												0:00	0:00	0:00
Médico												0:00	0:00	0:00
Enfermeiro												0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde												0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro												0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário												0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado												0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)												0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda												0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras												0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional												0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)												0:00	0:00	0:00
Bombeiro												0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal												0:00	0:00	0:00
<b>Total</b>	<b>2227:00</b>	<b>858:00</b>	<b>217:00</b>	<b>85:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>2444:00</b>	<b>943:00</b>	<b>3387:00</b>

**NOTAS:**

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

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho nocturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	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 Inspeção					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico					0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde					0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro					0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário					0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado					0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)					0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal					0:00	0:00	0:00
<b>Total</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>

NOTAS:

Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho nocturno suplementar" neste quadro deve-se considerar o

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

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

Quadro 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 ferias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	5,0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	5,0	42,0	17,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	11,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	48,0	37,0	85,0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior	0,0	0,0	0,0	13,0	19,0	41,0	144,0	2 429,0	0,0	717,0	12,0	164,0	5,0	24,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,0	2,0	115,0	208,0	298,0	3 599,0	3 897,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	423,0	19,0	357,0	0,0	47,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,0	41,0	22,0	884,0	906,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	78,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	4,0	9,0	84,0	93,0	
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0	
Informático	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	36,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	8,0	9,0	44,0	29,0	73,0	
Magistrado																											0,0	0,0	0,0	
Diplomata																											0,0	0,0	0,0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Inspeção																											0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Investigação Científica																											0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Universitário																											0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Superior Politécnico																											0,0	0,0	0,0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0,0	0,0	0,0	
Médico																											0,0	0,0	0,0	
Enfermeiro																											0,0	0,0	0,0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior de Saúde																											0,0	0,0	0,0	
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	
<b>Total</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>13,0</b>	<b>30,0</b>	<b>48,0</b>	<b>222,0</b>	<b>2 882,0</b>	<b>19,0</b>	<b>1 152,0</b>	<b>12,0</b>	<b>214,0</b>	<b>5,0</b>	<b>56,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>135,0</b>	<b>263,0</b>	<b>426,0</b>	<b>4 633,0</b>	<b>5 059,0</b>	

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

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
14/02/2019	Greve Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.  101_AUMENTOS SALARIAIS
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2	7:00	
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
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(\*\*) 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

## Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

### A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

#### Mês de referência: Dezembro

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

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	1	1
501-1000 €	6	14	20
1001-1250 €	12	38	50
1251-1500 €	11	52	63
1501-1750 €	11	21	32
1751-2000€	5	21	26
2001-2250 €	13	29	42
2251-2500 €	4	10	14
2501-2750 €	9	9	18
2751-3000 €	1	1	2
3001-3250 €	5	8	13
3251-3500 €	5	13	18
3501-3750 €	1	1	2
3751-4000 €	9	1	10
4001-4250 €	2	1	3
4251-4500 €	3	3	6
4501-4750 €	2	1	3
4751-5000 €	0	1	1
5001-5250 €	3	1	4
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	1	1
Mais de 6000 €	3	0	3
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>227</b>	<b>332</b>

#### NOTAS:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro;
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente;
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.

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

#### Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	837,60 €	332,64 €
Máxima (€)	6 491,41 €	5 915,90 €

#### 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 (*)	9 120 660,23 €
Suplementos remuneratórios	553 886,64 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	595 277,15 €
Benefícios sociais	186 919,38 €
Outros encargos com pessoal (**)	2 349 782,60 €
<b>Total</b>	<b>12 806 526,00 €</b>

**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)	47 137,95 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	949,19 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	47 271,98 €
Representação	447 285,37 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	11 242,15 €
<b>Total</b>	<b>553 886,64 €</b>

**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 subsídio de residência.

## Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	3 509,52 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	567 903,69 €
Outras prestações sociais	23 863,94 €
<b>Total</b>	<b>595 277,15 €</b>

## Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	30 459,24 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	156 460,14 €
Outros benefícios sociais	
<b>Total</b>	<b>186 919,38 €</b>

### 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	3	2		1			1			1		
	F	1				1		3			3		
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1			1			1		
	F	1				1		3			2	1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	10			10			20			20		
	F	62				62		61			13	48	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	680				680		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	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

### 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:	106	6 533,17 €
Exames de admissão	7	291,41 €
Exames periódicos	95	6 188,36 €
Exames ocasionais e complementares	4	53,40 €
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 efetuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

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

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	1
Visitas aos locais de trabalho	7
Outras	0

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

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

### Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	2
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	48

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

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	10 954,89 €
Equipamento de protecção (b)	486,38 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	32 439,16 €

### 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	387	0	0	0	387
Externas	228	4	7	4	243
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>630</b>

### 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)	0	1	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	4	8	12	5
Dirigente intermédio de 2º grau a)	26	26	52	25
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	286	181	467	189
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	65	22	87	40
Assistente operacional, operário, auxiliar	4	2	6	3
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	2	3	5	3
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	
Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>243</b>	<b>630</b>	<b>266</b>

Totais devem ser iguais aos do Q. 27

### Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ dEpendidas	Horas	Horas dEpendidas em acções internas	Horas dEpendidas 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)		0:00	70:00	70:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)		12:00	75:00	87:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)		62:30	483:00	545:30
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		863:00	3510:30	4373:30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		173:00	237:30	410:30
Assistente operacional, operário, auxiliar		8:30	8:00	16:30
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático		6:00	36:30	42:30
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação Científica				0:00
Docente Ensino Universitário				0:00
Docente Ensino Superior Politécnico				0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				0:00
Médico				0:00
Enfermeiro				0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica				0:00
Técnico Superior de Saúde				0:00
Chefia Tributária				0:00
Pessoal de Administração Tributária				0:00
Pessoal Aduaneiro				0:00
Conservador e Notário				0:00
Oficial dos Registos e do Notariado				0:00
Oficial de Justiça				0:00
Forças Armadas - Oficial b)				0:00
Forças Armadas - Sargento b)				0:00
Forças Armadas - Praça b)				0:00
Polícia Judiciária				0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial				0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia				0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente				0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial				0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento				0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda				0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras				0:00
Guarda Prisional				0:00
Outro Pessoal de Segurança c)				0:00
Bombeiro				0:00
Polícia Municipal				0:00

### Notas:

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

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

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

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

## Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	0,00 €
Despesa com acções externas	13 171,18 €
<b>Total</b>	<b>13 171,18 €</b>

### Notas:

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

ii) Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

## Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	13
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	5
Total de votantes para comissões de trabalhadores	329

## 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 2018

Ano a que se refere o questionário

**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** Técnica Superior  
**Telefone** 213836000  
**E-mail** dina.oliveira@iapmei.pt

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

Quadro 1	Cargo/ Carreira/ Grupo	Género		Total
		F	M	
	Dirigente superior	1	2	3
	Dirigente intermédio	17	16	33
	Técnico superior	158	74	232
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo	46	4	50
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.	4	5	9
	Informático	1	3	4
	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		227	104	331

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

A que nível?

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 2019, usou-se o modelo de 2018 para efeitos de reporte do Relatório de Atividades de Formação no âmbito do Relatório de Atividades do IAPMEI de 2019.

## 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

<b>Quadro 2</b>		Género		Total
		F	M	
<b>Cargo/ Carreira/ Grupo</b>	Dirigente superior		1	1
	Dirigente intermédio	17	13	30
	Técnico superior	127	62	189
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo	37	3	40
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.	1	2	3
	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				
<b>TOTAL</b>		<b>183</b>	<b>83</b>	<b>266</b>

**Notas:**

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

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

### 4.1 Despesas Anuais com formação

<b>Custos Diretos</b>	13 171,18	€
<b>Custos Indiretos (se possível)</b>		€
<b>Total</b>	13 171,18	€

### 4.2 Fontes de Financiamento da formação

<b>Orçamento de Estado</b>		€
<b>Receitas Próprias</b>	13 171,18	€
<b>Financiamento Comunitário</b>		€
<b>Outro financiamento</b>		€
<b>Total</b>	13 171,18	€

Qual?

**4.3 Encargos totais da entidade com pessoal**  €

**4.4 Orçamento executado da entidade**  €

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

## 5.1 - Indicadores de execução do Plano de Formação

<b>Nº de ações planeadas e realizadas</b>	61	321,1%
<b>Nº total de ações planeadas</b>	19	
<b>Nº de formandos (participações)</b>	630	254,0%
<b>Nº de formandos previstos (participações)</b>	248	
<b>Custos efectivos da formação</b>	13 171,18 €	
<b>Custos estimados da formação</b>	€	

## 5.2 - Número de ações realizadas mas não planeadas

42

## 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		1	1
	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			1	1

## P3-AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DESENVOLVIDAS

### ANEXO AO RELATÓRIO DE REPORTE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE 2018

Ano a que se refere o questionário

#### Identificação da Entidade

<b>Orgão de Soberania/Ministério</b>	Ministério da Economia
<b>Entidade</b>	IAPMEI, Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.
<b>Número de Identificação de Pessoa Coletiva - NIPC</b>	501373357
<b>(*) Código SIOE</b>	070080000

Consultar o código SIOE em: <http://www.sioe.dgaep.gov.pt>

#### Identificação do responsável pelo preenchimento

<b>Nome</b>	Dina de Oliveira
<b>Cargo</b>	Técnica Superior
<b>Telefone</b>	213836000
<b>E-mail</b>	dina.oliveira@iapmei.pt

#### Observações:

Por motivo de indisponibilidade do modelo de questionário de 2019, usou-se o modelo de 2018 para efeitos de reporte do Relatório de Atividades de Formação no âmbito do Relatório de Atividades do IAPMEI de 2019.

**NOTAS:**

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

**P3 - Ações de formação profissional planeadas**

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	12	Língua Inglesa Group C – LIS – B1.2 – B2.2 (VII-X)	22 Humanidades	16/01/2019	27/06/2019	28,00		13	364,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
2	22	Língua Inglesa Group A – POR – A1.0 – A1.2 (Pre-	22 Humanidades	16/01/2019	27/06/2019	28,00		12	336,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
3	32	Língua Inglesa Group D – LIS – B2.3 – C1.3 (XI-XIV)	22 Humanidades	16/01/2019	27/06/2019	28,00		13	364,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
4	42	Língua Inglesa Ggroup A – LIS – A1.2 – A2.1 (II-III)	22 Humanidades	16/01/2019	27/06/2019	28,00		13	364,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
5	52	Língua Inglesa Group B – LIS – A2.2 – B1.1 (IV-VI)	22 Humanidades	16/01/2019	27/06/2019	28,00		13	364,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
6	62	Língua Inglesa Group B – POR – A2.3 – B1.3 (V-VI)	22 Humanidades	16/01/2019	27/06/2019	28,00		10	280,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
7	72	Língua Inglesa Group A – COI A1.1 – A2.1 (I-III)	22 Humanidades	16/01/2019	27/06/2019	28,00		7	196,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
8	82	Língua Inglesa Group B – COI – A2.2 – B1.1 (IV-VI)	22 Humanidades	16/01/2019	27/06/2019	28,00		9	252,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
9	96	Sistema de Gestão Documental "SGD" - Novidades	48 Informática	23/01/2019	05/02/2013	3,50		64	224,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
10	103	Apresentação da Aplicação de Gestão Documental	48 Informática	25/01/2019	30/01/2019	3,50		26	91,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
11	111	Certificação PME - Sessão Formação DCE	34 Ciências Empresariais	14/03/2019	14/03/2019	3,00		15	45,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
12	122	Plano de Segurança Interno e Procedimentos de E	86 Serviços de Segurança	18/03/2019	27/03/2019	1,00		24	24,00	Formação contínua	Formação Externa	366,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
13	132	Procedimentos de Evacuação e Combate a Incênd	86 Serviços de Segurança	18/03/2019	27/03/2019	4,00		25	100,00	Formação contínua	Formação Externa	832,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
14	141	Certificação PME - Sessão Formação DPR-CAE	34 Ciências Empresariais	23/05/2019	23/05/2019	6,00		23	138,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
15	151	Sessão de trabalho DPR_Gestão Estratégica - Jog	34 Ciências Empresariais	28/10/2019	28/10/2019	3,00		90	270,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
16	161	Seminário "CIBERSEGURANÇA NAS PME - A sua	48 Informática	21/11/2019	21/11/2019	3,00		53	159,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
17	174	Apresentação da Nova Versão do "SGD"	48 Informática	25/11/2019	27/11/2019	1,00		111	111,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
18	181	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	38 Direito	04/12/2019	13/12/2019	18,00		7	126,00	Formação contínua	Formação Externa	1 190,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
19	191	Gestão e Processamento Salarial	34 Ciências Empresariais	17/12/2019	18/12/2019	14,00		3	42,00	Formação contínua	Formação Externa	1 228,85	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
20									0,00						
21									0,00						
22									0,00						
23									0,00						
24									0,00						
25									0,00						
26									0,00						
27									0,00						
28									0,00						
29									0,00						
30									0,00						
31									0,00						
32									0,00						
33									0,00						
34									0,00						
35									0,00						
36									0,00						
37									0,00						
38									0,00						
39									0,00						
40									0,00						
41									0,00						
42									0,00						
43									0,00						
44									0,00						
45									0,00						
46									0,00						
47									0,00						
48									0,00						
49									0,00						
50									0,00						
51									0,00						
52									0,00						
53									0,00						
54									0,00						
55									0,00						
56									0,00						
57									0,00						
58									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 (*)
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						
<b>Planeadas:</b>			19			284,00		531	3 850,00			16 455,01			

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

**P3 - Ações de formação profissional realizadas**

Quadro 3

		#REF!														
Nº Ação	Nº Edição	Designação da Ação	Áreas de Formação (Registo por ação) (*)	Situação	Data Início Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Destinatários	Nº de Formandos Efetivos	Volume de Formação Efetivo	Modalidade de Formação (*)	Tipo de Ação de Formação (*)	Custos Diretos Efetivos (€)	Tipo de Horário (*)	Regime de Formação (*)	Entidade Formadora (*)
1	12	Língua Inglesa Group C – LIS – B1.2 – B2.2 (VII-X)	22 Humanidades	Planeada e realizada	16/01/2019	27/06/2019	28,00		1	28,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
2	22	Língua Inglesa Group A – POR – A1.0 – A1.2 (Pre-II)	22 Humanidades	Planeada e realizada	16/01/2019	27/06/2019	28,00		1	28,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
3	32	Língua Inglesa Group D – LIS – B2.3 – C1.3 (XI-XIV)	22 Humanidades	Planeada e realizada	16/01/2019	27/06/2019	28,00		26	728,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
4	42	Língua Inglesa Group A – LIS – A1.2 – A2.1 (II-III)	22 Humanidades	Planeada e realizada	16/01/2019	27/06/2019	28,00		1	28,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
5	52	Língua Inglesa Group B – LIS – A2.2 – B1.1 (IV-VI)	22 Humanidades	Planeada e realizada	16/01/2019	27/06/2019	28,00		1	28,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
6	62	Língua Inglesa Group B – POR – A2.3 – B1.3 (V-VIII)	22 Humanidades	Planeada e realizada	16/01/2019	27/06/2019	28,00		1	28,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
7	72	Língua Inglesa Group A – COI A1.1 – A2.1 (I-III)	22 Humanidades	Planeada e realizada	16/01/2019	27/06/2019	28,00		1	28,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
8	82	Língua Inglesa Group B – COI – A2.2 – B1.1 (IV-VI)	22 Humanidades	Planeada e realizada	16/01/2019	27/06/2019	28,00		1	28,00	Formação contínua	Formação Externa	1 604,77	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
9	96	Sistema de Gestão Documental "SGD" - Novidades	48 Informática	Planeada e realizada	23/01/2019	05/02/2013	3,50		1	3,50	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
10	103	Apresentação da Aplicação de Gestão Documental	48 Informática	Planeada e realizada	25/01/2019	30/01/2019	3,50		2	7,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
11	111	Certificação PME - Sessão Formação DCE	34 Ciências Empresariais	Planeada e realizada	14/03/2019	14/03/2019	3,00		1	3,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
12	122	Sessão de trabalho DPR_Gestão Estratégica - Jogar	86 Serviços de Segurança	Planeada e realizada	18/03/2019	27/03/2019	1,00		1	1,00	Formação contínua	Formação Externa	366,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
13	132	Procedimentos de Evacuação e Combate a Incêndio	86 Serviços de Segurança	Planeada e realizada	18/03/2019	27/03/2019	4,00		1	4,00	Formação contínua	Formação Externa	832,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
14	141	Certificação PME - Sessão Formação DPR-CAE	34 Ciências Empresariais	Planeada e realizada	23/05/2019	23/05/2019	6,00		1	6,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
15	151	Sessão de trabalho DPR_Gestão Estratégica - Jogar	34 Ciências Empresariais	Planeada e realizada	28/10/2019	30/10/2019	3,00		1	3,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
16	161	Seminário "CIBERSEGURANÇA NAS PME - A sua e	48 Informática	Planeada e realizada	21/11/2019	21/11/2019	3,00		1	3,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
17	174	Apresentação da Nova Versão do "SGD"	48 Informática	Planeada e realizada	25/11/2019	27/11/2019	1,00		4	4,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
18	181	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	38 Direito	Planeada e realizada	04/12/2019	13/12/2019	18,00		1	18,00	Formação contínua	Formação Interna	1 190,00	Laboral	Presencial	Protocolo INA
19	191	Gestão e Processamento Salarial	34 Ciências Empresariais	Planeada e realizada	17/12/2019	18/12/2019	14,00		2	28,00	Formação contínua	Formação Externa	1 223,85	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
20	201	Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional	42 Ciências da Vida	Realizada, não-planeada	01/07/2019	02/07/2019	14,00		2	28,00	Formação contínua	Formação Externa	280,00	Laboral	Presencial	INA
21	211	Novo Código da Propriedade Industrial	38 Direito	Realizada, não-planeada	11/07/2019	11/07/2019	2,50		1	2,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Associação Sindical ou Profissional
22	221	Seminário do Fórum Sino-Português da Região Esp	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	24/07/2019	12/08/2019	98,00		4	392,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
23	231	Seminário de Cooperação em Capacidade Produtiva	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	10/09/2019	30/09/2019	86,50		2	173,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
24	241	Fundamentos de UX/UI Design	48 Informática	Realizada, não-planeada	11/09/2019	18/09/2019	12,00		1	12,00	Formação contínua	Formação Externa	325,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
25	251	Responsabilidade Pessoal e Institucional por Trata	38 Direito	Realizada, não-planeada	17/09/2019	17/09/2019	2,00		1	2,00	Formação contínua	Formação Externa	153,75	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
26	261	Developing ASP.NET Core MVC Web Applications	48 Informática	Realizada, não-planeada	23/09/2019	27/09/2019	35,00		2	70,00	Formação contínua	Formação Externa	3 697,38	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
27	271	Workshop " as 8 Chaves das Pessoas Altamente Pro	42 Ciências da Vida	Realizada, não-planeada	26/09/2019	26/09/2019	3,00		1	3,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	Presencial	Própria Entidade
28	281	Workshop Para um Futuro Digital mais Inclusivo – De	48 Informática	Realizada, não-planeada	03/10/2019	03/10/2019	3,50		1	3,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
29	291	Workshop   O Financiamento do Lisboa 2020 ao em	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	04/10/2019	04/10/2019	3,50		1	3,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
30	301	Análise e avaliação de propostas em procedimentos	38 Direito	Realizada, não-planeada	08/10/2019	29/10/2019	21,00		1	21,00	Formação contínua	Formação Externa	570,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
31	311	Sessão temática sobre a integração europeia: "Das c	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	09/10/2019	09/10/2019	1,50		29	43,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
32	321	Colóquio sobre Investimento para os Países de Líng	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	14/10/2019	27/10/2019	70,00		1	70,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
33	331	Curso de Outono de Economia Circular	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	15/10/2019	18/10/2019	21,00		1	21,00	Formação contínua	Formação Externa	100,00	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
34	341	Web Copywriting	48 Informática	Realizada, não-planeada	16/10/2019	15/10/2019	15,00		1	15,00	Formação contínua	Formação Externa	465,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
35	351	Colóquio Procedimento e Processo Tributário (à luz	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	22/10/2019	22/10/2019	7,00		1	7,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras
36	361	4º Colóquio "A Gestão Consciente na Utilização Eficaz	85 Protecção do Ambiente	Realizada, não-planeada	07/11/2019	07/11/2019	4,00		1	4,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Associação Sindical ou Profissional
37	371	Identity with Windows Server 2016 (20742)	48 Informática	Realizada, não-planeada	11/11/2019	15/11/2019	35,00		1	35,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
38	381	Conferência "Novas Dinâmicas da Protecção de Dado	38 Direito	Realizada, não-planeada	27/11/2019	27/11/2019	6,00		19	114,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
39	391	R.P. da China Seminário sobre Pequenas e Médias	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	29/11/2019	19/12/2019	164,00		4	656,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras
40	401	RGPD para Cidadãos Atentos	38 Direito	Realizada, não-planeada	04/12/2019	04/12/2019	3,00		1	3,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	INA
41	411	RGPD para Implementadores na Administração Púb	38 Direito	Realizada, não-planeada	05/12/2019	05/12/2019	4,00		1	4,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	INA
42	421	Conferência "Ser Ciberseguro - O que Fazer?"	48 Informática	Realizada, não-planeada	05/12/2019	05/12/2019	4,00		3	12,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
43	431	Seminário " Avaliação do Impacto dos Fundos da Un	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	23/01/2019	23/01/2019	3,50		1	3,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
44	441	O RGPD na Contratação Pública	38 Direito	Realizada, não-planeada	23/01/2019	23/01/2019	3,00		1	3,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Associação Sindical ou Profissional
45	451	Seminário Brexit	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	23/01/2019	29/01/2019	21,00		26	546,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
46	461	O Processo de Normalização Nacional - Curso para	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	20/02/2019	20/02/2019	7,00		1	7,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
47	471	Inovação na Gestão Pública: Desenho de Serviços	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	26/02/2019	13/03/2019	18,00		1	18,00	Formação contínua	Formação Externa	180,00	Laboral	Presencial	INA
48	481	Workshop "Sou GLE, e agora?"	85 Protecção do Ambiente	Realizada, não-planeada	28/01/2019	28/01/2019	3,50		1	3,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
49	491	Workshop "ECO.AP Experiências   Fotovoltaico"	85 Protecção do Ambiente	Realizada, não-planeada	15/03/2019	15/03/2019	3,50		1	3,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
50	501	SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação d	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	18/03/2019	20/03/2019	21,00		1	21,00	Formação contínua	Formação Externa	210,00	Laboral	Presencial	INA
51	511	Gestão dos Horários de Trabalho	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	25/03/2019	26/03/2019	14,00		1	14,00	Formação contínua	Formação Externa	280,00	Laboral	Presencial	INA
52	521	Avaliação de Empresas	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	26/03/2019	26/03/2019	8,00		2	16,00	Formação contínua	Formação Externa	1 200,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
53	531	Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional	42 Ciências da Vida	Realizada, não-planeada	01/04/2019	02/04/2019	14,00		1	14,00	Formação contínua	Formação Externa	280,00	Laboral	Presencial	INA
54	541	Programa Executivo em e-Government	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	01/04/2019	05/04/2019	30,00		1	30,00	Formação inicial	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Escolas ou Universidades
55	551	Workshop "ECO.AP Experiências   Iluminação"	85 Protecção do Ambiente	Realizada, não-planeada	17/04/2019	17/04/2019	3,50		1	3,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
56	561	II Conferência "As Empresas e o Direito - Portugal co	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	16/05/2019	16/05/2019	7,00		1	7,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Associação Sindical ou Profissional
57	571	Conferências "Portugal Smart Cities Summit 2019"	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	21/05/2019	21/05/2019	21,00		1	21,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
58	581	Workshop de Inteligência Emocional e Relacional	42 Ciências da Vida	Realizada, não-planeada	23/05/2019	23/05/2019	8,00		1	8,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
59	591	II Congresso Nacional da Insolvência e Recuperação	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	24/05/2019	24/05/2019	7,00		4	28,00	Formação contínua	Formação Externa	450,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
60	601	III Fórum Empresarial - Que Empresas de Futuro em	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	04/06/2019	14/06/2019	4,00		1	4,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
61	611	Inovação na Gestão Pública: Gestão de Projetos	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	24/06/2019	25/06/2019	14,00		2	28,00	Formação contínua	Formação Externa	280,00	Laboral	Presencial	INA
62										0,00						
63										0,00						
64										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 (*)
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						
			Planeada e realizada:	19			284,00		49	1 004,50			16 450,01			
			Realizada, não-planeada:	42			826,50		129	2 474,00			8 471,13			
			Nº total de ações:	61			1 110,50		178	3 478,50			24 921,14			

### 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	19	284,00	_____	531	_____	3 850,00	_____	16 455,01	_____	Ponto 5.1 do RFP
Planeadas e realizadas	19	_____	284,00	_____	49	_____	1 004,50	_____	16 450,01	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%		9,2%		26,1%		100,0%		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	42	_____	826,50	_____	129	_____	2 474,00	_____	8 471,13	Ponto 5.2 do RFP

