



RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2020

ÍNDICE

1.	Nota introdutória	03
2.	Enquadramento	06
2.1.	Missão, visão e valores	07
2.2.	Objetivos estratégicos	08
2.3.	Matriz de relacionamento de objetivos estratégicos e operacionais	09
3.	Estrutura organizacional	012
4.	Autoavaliação do IAPMEI	016
4.1.	Atividades planeadas e desenvolvidas em 2020	018
4.2.	Justificação dos desvios	026
4.3.	Breve descrição das atividades desenvolvidas	034
4.4.	Recursos humanos	058
4.5.	Recursos financeiros	074
4.6.	Sistema de controlo interno	077
4.7.	Publicidade institucional	080
4.8.	Avaliação da satisfação de clientes	081
4.9.	Avaliação da satisfação de colaboradores	082
4.10.	Desenvolvimento de medidas para o reforço positivo do desempenho	088
4.11.	Comparação de desempenho	090
4.12.	Comparação de unidades homogéneas	092
5.	Avaliação final	093
5.1.	Apreciação dos resultados	094
5.2.	Menção proposta pelo dirigente máximo	097
6.	Conclusões prospetivas	098
7.	Anexos - QUAR, Balanço Social e Relatório de Reporte da Formação Profissional	100



1. NOTA INTRODUTÓRIA

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O ano de 2020 testou de forma ímpar e inesperada a flexibilidade e a capacidade de adaptação da sociedade em geral, mas também das instituições.

Num contexto dominado pelos impactos da pandemia COVID-19 cedo reconhecemos a necessidade de ajustar o foco da nossa atividade, apoiando e dando resposta às necessidades que emergiram da situação de pandemia.

Assegurámos assim uma reorientação de emergência em parte significativa da atividade prevista sendo que, no quadro das restrições decorrentes da COVID-19, foi necessário suspender e recalendarizar diversos eventos e iniciativas de carácter presencial, como foi o caso das iniciativas associadas ao estatuto PME Excelência. Mas houve também a capacidade de adaptar os formatos de boa parte da atividade planeada, disponibilizando eventos temáticos e ações de capacitação em *webinars* (com mais de 12 mil participantes) ou vídeos formativos (cerca de 13 mil visualizações).

Da mesma forma, e nos termos de um Plano de Contingência detalhado e alinhado com as melhores práticas, foi possível cumprir as orientações de recolhimento e assegurar, sem interrupções na qualidade ou níveis de serviço, a atividade em regime de teletrabalho para a grande maioria das áreas e colaboradores.

Reforçámos e reorientámos os serviços de apoio a diversos níveis. Desde logo, em matéria de capacidade de operacionalização e de prestação de informação às empresas, criámos uma página *web* dedicada às medidas de apoio às empresas, que contou com mais de 280 mil visualizações, reforçámos a capacidade de resposta do *call center* e disponibilizámos toda a rede descentralizada do IAPMEI para apoio e resposta aos empresários que atravessaram momentos de grande dificuldade e incerteza no negócio, mas também sérias dificuldades na gestão e apropriação da informação associada às circunstâncias excecionais que enfrentavam (mais de 50 mil contactos assegurados).

Por outro lado, e para além da intervenção nas linhas de crédito específicas COVID-19 e nas diversas medidas associadas à minimização dos impactos nas empresas (ex. Adaptar, Apoiar e outras), importa sublinhar o trabalho desenvolvido na gestão da flexibilização das regras do Portugal 2020 para as empresas com projetos em curso.

Com as linhas de crédito foram apoiadas mais de 59 mil empresas responsáveis por mais de 700 mil empregos, num montante de crédito com apoio público superior a 8,5 mil milhões de euros.

Por outro lado, foram apoiadas mais de 30 mil empresas com um incentivo aprovado superior a 740 milhões de euros e mais de 480 milhões de pagamentos efetuados.

Importa também destacar todo o trabalho desenvolvido no âmbito das medidas de aceleração de pagamento dos incentivos do Portugal 2020 e do diferimento automático dos reembolsos bem como o enorme acréscimo da atividade verificado no domínio da certificação das PME, que se traduziu no facto de mais de 72 mil empresas terem obtido a sua certificação pela primeira vez, atingindo no final do ano mais de 200 mil empresas.

Trabalhámos um vasto e diversificado conjunto de medidas de emergência, desenhadas para responder de forma imediata às situações mais críticas identificadas afirmando, sempre, um forte compromisso no objetivo de limitar ao máximo a destruição de valor e da capacidade produtiva instalada.

É gratificante reconhecer que, embora atuando num contexto particularmente exigente, foi possível contribuir, com elevados níveis de eficácia, para a redução dos impactos mais negativos desta crise no tecido empresarial. Mas é também importante reconhecer que alcançar estes níveis de desempenho implica uma organização alinhada e focada nos seus objetivos, mas sobretudo, uma equipa de colaboradores motivada, competente e muito empenhada.

Ultrapassada a fase mais aguda, mas ainda sob uma forte pressão por toda a incerteza e exigência desta crise gerada pela pandemia, acreditamos que as empresas serão capazes de se reerguer e de encontrar novas formas de trabalho e de produção, com soluções mais inovadoras e disruptivas.

No IAPMEI, continuaremos disponíveis e orientados para a consolidação de um bom desempenho da atividade, para promover a motivação das equipas e para assegurar o melhor contributo para a recuperação da economia.

O Conselho Diretivo do IAPMEI
Francisco Sá
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 e da Transição Digital, 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: Atuação segundo critérios de honestidade e lealdade pessoal e do interesse público representado, como garantia da veracidade e da confiança no trabalho realizado.

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

Proporcionalidade: Adequação de procedimentos aos objetivos da atividade.

Rigor: Máximo rigor técnico no desempenho de funções.

2.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

O IAPMEI desenvolveu a sua atividade em 2020 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 está orientada para a dinamização do ecossistema empreendedor e para a promoção do empreendedorismo inovador, suportado em conhecimento, e apto a responder aos desafios sociais e societais de hoje.

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, para a promoção de processos de reestruturação, de transmissão e de sucessão empresarial, e para a prossecução de estratégias de eficiência coletiva constituem, por isso, vetores fundamentais da atividade do IAPMEI.

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, a intervenção do IAPMEI está orientada 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/as e empreendedores/as é mais eficaz quando se atua numa lógica de proximidade. Similarmente, 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 continuam a ser também uma prioridade para o IAPMEI.

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 investe fortemente 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 2020 foram determinados 14 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 13 outros objetivos operacionais relevantes para a prossecução da missão, que integrou também no seu Plano de Atividades para 2020¹.

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

¹Inicialmente haviam sido identificados 30 objetivos operacionais, 15 dos quais no âmbito do QUAR, mas num ajustamento do Plano aprovado pela Tutela no âmbito da monitorização da atividade o número foi alterado para 27 (incluindo 14 QUAR).

PLANO ATIVIDADES 2020

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERACIONAIS	PESO
ESTIMULAR O EMPREENDEDORISMO QUALIFICADO E INOVADOR. OE1.	01. Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais que respondam a desafios sociais e societais. (OQ1.)	3,7%
	02. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. (OQ2.)	3,7%
	03. Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado. (OQ5.)	3,7%
	04. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	3,7%
	05. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. (OQ6.)	3,7%
	06. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	3,7%
	07. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	3,7%
	08. Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência. (OQ3.)	3,7%
	09. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.	3,7%
	010. Promover e dinamizar processos de reestruturação, de transmissão e de sucessão empresarial.	3,7%
	011. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, clusterização, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia e de transição digital, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação.	3,7%
	012. Estimular a competitividade empresarial, por via da inovação e cooperação internacional, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas, no âmbito da atividade IAPMEI associada à Enterprise Europe Network. (OQ4.)	3,7%
	013. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.	3,7%
AUMENTAR E CONSOLIDAR A DIMENSÃO CRÍTICA DAS EMPRESAS NACIONAIS. OE2.	014. Capacitar as empresas para a transformação digital e para a i4.0.	3,7%
	015. Capacitar as empresas para a transição para a economia sustentável. (OQ7.)	3,7%
	016. Promover a formação financeira das PME.	3,7%
CAPACITAR AS EMPRESAS, OS SEUS RECURSOS HUMANOS E AS SUAS LIDERANÇAS. OE3.		

PLANO ATIVIDADES 2020

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERACIONAIS	PESO
ATUAR EM PROXIMIDADE E REDUZIR CUSTOS DE CONTEXTO. OE4.	017. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	3,7%
	018. Promover a utilização eficaz do SIR. (OQ8.)	3,7%
	019. Promover a simplificação e utilização eficaz da Certificação PME. (OQ9.)	3,7%
	020. Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. (OQ10.)	3,7%
	021. Divulgar os produtos e serviços do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.	3,7%
	022. Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes. (OQ11.)	3,7%
GERIR DE FORMA COMPETENTE OS RECURSOS MATERIAIS E IMATERIAIS DA ORGANIZAÇÃO. OE5.	023. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.	3,7%
	024. Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. (OQ12.)	3,7%
	025. Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI. (OQ13.)	3,7%
	026. Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI. (OQ14.)	3,7%
	027. Assegurar a competente representação do IAPMEI em juízo.	3,7%



3. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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.



ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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.

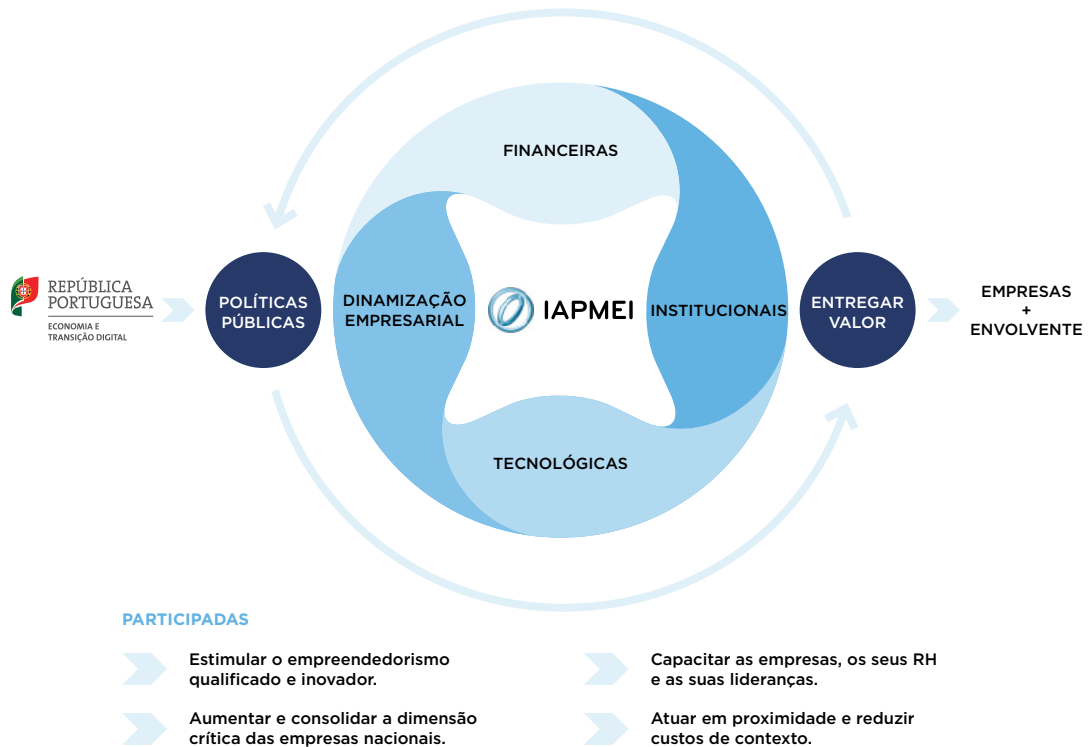
O IAPMEI possui presença em doze distritos do país, através de Centros de Apoio Empresarial que atuam, em função da sua localização, sob a direção dos Centros de Apoio Empresarial do Norte (Braga, Bragança e Porto), Centro (Aveiro, Coimbra, Covilhã, Guarda, Leiria e Viseu) e Sul (Évora, Lisboa e Faro).

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.



SISTEMA DE PARTICIPADAS DO IAPMEI

Para além da disponibilização direta de produtos e serviços a empreendedores/as e empresas, o IAPMEI atua também junto do tecido empresarial, de forma complementar, através das suas participadas, que 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 66, agregadas em:

- Financeiras (19);
- Tecnológicas (28);
- Dinamização Empresarial (7);
- Institucionais (12).

No que respeita às participadas financeiras, merece especial destaque a participação expressiva do IAPMEI (47,015%) no capital do recém criado Banco Português de Fomento, S.A. (BPF), em razão da participação maioritária que detinha em duas das três sociedades financeiras envolvidas no processo de fusão por incorporação e de alteração de designação que deu origem ao BPF: a PME Investimentos - Sociedade de Investimentos, S.A., e a SPGM - Sociedade de Investimento, S.A..

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

4. AUTOAVALIAÇÃO DO IAPMEI

Legenda:

OQ - Objetivo QUAR.

IQ - Indicador QUAR.

IC - Intervalo de cumprimento.

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

QUAR

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



Eficácia



Eficiência



Qualidade

A tipologia de cada resultado obtido – **superado, atingido e não atingido** – está assinalada com o correspondente símbolo.



Superado



Atingido



Não atingido

4.1. ATIVIDADES PLANEADAS E DESENVOLVIDAS EM 2020

OE1. ESTIMULAR O EMPREENDEDORISMO QUALIFICADO E INOVADOR.











	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
PROMOVER O DESENVOLVIMENTO DE IDEIAS DE NEGÓCIO E FACILITAR A SUA TRANSFORMAÇÃO EM INICIATIVAS EMPRESARIAIS QUE RESPONDAM A DESAFIOS SOCIAIS E SOCIETAIS. O1 (OQ1.)	66%	Execução do plano de implementação da segunda edição do StartUp Voucher 2019-2022. 11-IQ1.	90%	[85% - 95%]	99%	123% ↑↑
	33%	Proporção de relatórios de desenvolvimento de ideias, no âmbito da medida StartUp Voucher 2019-2022, analisados no prazo. 12.	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
AUMENTAR A EFICÁCIA DOS SISTEMAS DE INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO. O2 (OQ2.)	100%	Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo. 13-IQ2.	100%	[90% - 110%]	99%	100% ☑
AUMENTAR A EFICIÊNCIA DOS PROCESSOS DE DECISÃO RELATIVOS AO INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO. O3 (OQ5.)	50%	Proporção de candidaturas analisadas no prazo. 14-IQ5.	85%	[80% - 90%]	95%	116% ↑↑
	50%	Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo. 15-IQ6.	85%	[80% - 90%]	100%	125% ↑↑



4.1. ATIVIDADES PLANEADAS E DESENVOLVIDAS EM 2020

OE2. AUMENTAR E CONSOLIDAR A DIMENSÃO CRÍTICA DAS EMPRESAS NACIONAIS.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
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. (04) 	100%	Acompanhamento e resposta às ações de controlo (Portugal 2020) efetuados dentro do prazo. 16.	90%	[85% - 95%]	92%	102% 
ASSEGURAR A REALIZAÇÃO DAS VERIFICAÇÕES NO LOCAL, NO ÂMBITO DOS SISTEMAS DE INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO. 05 (0G6.) 	100%	Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo. 17-1Q7.	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	125% 
ASSEGURAR A QUALIDADE DOS RELATÓRIOS NO ÂMBITO DOS SISTEMAS DE INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO. 06 	100%	Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira. 18.	5%	[2,5% - 7,5%]	0%	100% 
MAXIMIZAR A RECUPERAÇÃO DE CRÉDITOS EM CONTENCIOSO 07 	100%	Valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados no ano (M€). 19.	14	[12,6 - 15,4]	14,6	104% 
PROMOVER ESTRATÉGIAS DE CRESCIMENTO ATRAVÉS DO RECONHECIMENTO PÚBLICO E DA PROMOÇÃO DA NOTORIEDADE CONFERIDA PELO ESTATUTO PME LÍDER E PME EXCELÊNCIA. 08 (0G3.) 	100%	N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder. 110-1Q3.	8250	[7425 - 9075]	9955	114% 

4.1. ATIVIDADES PLANEADAS E DESENVOLVIDAS EM 2020








OE2. AUMENTAR E CONSOLIDAR A DIMENSÃO CRÍTICA DAS EMPRESAS NACIONAIS.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
<p>ASSEGURAR A CONCEÇÃO, CONTRATAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA GESTÃO DE INSTRUMENTOS E SOLUÇÕES DE FINANCIAMENTO EM ARTICULAÇÃO COM PARTICIPADAS FINANCEIRAS E OUTRAS INSTITUIÇÕES.</p> <p>O9 </p>	100%	N.º de operações de financiamento através de instrumentos financeiros concebidos, acompanhados na gestão ou diretamente financiados pelo IAPMEI. I11.	55000	[49500 - 60500]	72375	132% ↑↑
	40%	N.º de empresas beneficiárias de informação ou assistência na utilização do Mecanismo de Alerta Precoce (MAP) e do autodiagnóstico financeiro, de pareceres, de divulgação de negócio ou de intermediação em processos de reestruturação, transmissão ou sucessão empresarial. I12.	66	[59 - 77]	62	94% ☑
<p>PROMOVER E DINAMIZAR PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO, DE TRANSMISSÃO E DE SUCESSÃO EMPRESARIAL.</p> <p>O10 </p>	30%	Proporção de Mediadores/as de Recuperação de Empresas (MRE) nomeados no prazo de 3 dias úteis após solicitação da empresa, através da plataforma MRE. I13.	90%	[85% - 95%]	100%	111% ↑↑
	30%	Proporção de pareceres que atestam a necessidade de reestruturação das empresas emitidos em menos de 5 dias úteis, após solicitação e disponibilização de todos os elementos requeridos (Empresas em Recuperação e empresas que recorrem às plataformas RERE, PIRE e PER). I14.	90%	[85% - 95%]	100%	111% ↑↑

AUTOAVALIAÇÃO DO IAPMEI







4.1. ATIVIDADES PLANEADAS E DESENVOLVIDAS EM 2020

OE2. AUMENTAR E CONSOLIDAR A DIMENSÃO CRÍTICA DAS EMPRESAS NACIONAIS.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
<p>PROMOVER DINÂMICAS DE EFICIÊNCIA COLETIVA, CLUSTERIZAÇÃO, REDES COLABORATIVAS E PROJETOS DE TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA E DE TRANSIÇÃO DIGITAL, CONDUZIDOS NO CONTEXTO DO ECOSISTEMA DE INOVAÇÃO.</p> <p>011 </p>	60%	Execução do plano de monitorização dos <i>clusters</i> de competitividade reconhecidos e dos pactos setoriais para a competitividade e internacionalização celebrados. I15.	90%	[85% - 95%]	93%	103% 
	40%	N.º de conteúdos técnicos desenvolvidos para os <i>clusters</i> de competitividade reconhecidos, sobre competitividade e inovação. I16.	100	[90 - 110]	96	96% 
<p>ESTIMULAR A COMPETITIVIDADE EMPRESARIAL, POR VIA DA INOVAÇÃO E COOPERAÇÃO INTERNACIONAL, ATRAVÉS DA DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS E FERRAMENTAS ESPECÍFICAS, NO ÂMBITO DA ATIVIDADE IAPMEI ASSOCIADA À ENTERPRISE EUROPE NETWORK (EEN).</p> <p>012 (OQ4.) </p>	100%	N.º de serviços especializados prestados a empresas (incluindo <i>start-ups</i>) e a entidades da envolvente nas áreas da inovação empresarial e gestão da inovação, do crescimento empresarial e da internacionalização, no âmbito da atividade da EEN. I17-IQ4.	355	[320 - 391]	336	100% 
<p>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.</p> <p>013 </p>	100%	Proporção de pareceres emitidos, em resposta às solicitações, nos prazos concedidos. I18.	90%	[85% - 95%]	90%	100% 




4.1. ATIVIDADES PLANEADAS E DESENVOLVIDAS EM 2020

OE3. CAPACITAR AS EMPRESAS, OS SEUS RECURSOS HUMANOS E AS SUAS LIDERANÇAS.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
CAPACITAR AS EMPRESAS PARA A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E PARA A I4.0 	100%	N.º de ações de capacitação no âmbito da transformação digital. I19.	10	[9 - 11]	10	100% 
CAPACITAR AS EMPRESAS PARA A TRANSIÇÃO PARA A ECONOMIA SUSTENTÁVEL. 015 (OQ7.) 	100%	N.º de vídeos formativos subordinados às temáticas da sustentabilidade e da economia circular. I20-IQ8.	6	[5 - 7]	6	100% 
PROMOVER A FORMAÇÃO FINANCEIRA DAS PME. 016 	100%	N.º de ações de formação financeira. I21.	25	[23 - 28]	24	96% 












AUTOAVALIAÇÃO DO IAPMEI

OE4. ATUAR EM PROXIMIDADE E REDUZIR CUSTOS DE CONTEXTO.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
REFORÇAR O APOIO DE PROXIMIDADE ÀS EMPRESAS. 017 	50%	Proporção das visitas de apoio empresarial com divulgação da ferramenta de diagnóstico e avaliação da maturidade digital Shift 4.0 ou com outras abordagens à I4.0. I22.	90%	[85% - 95%]	100%	111% 
	50%	Execução do plano de apoio ao funcionamento e à expansão do Espaço Empresa. I23.	90%	[85% - 95%]	100%	111% 


4.1. ATIVIDADES PLANEADAS E DESENVOLVIDAS EM 2020

OE4. ATUAR EM PROXIMIDADE E REDUZIR CUSTOS DE CONTEXTO.




	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
PROMOVER A UTILIZAÇÃO EFICAZ DO SIR. 018 (OQ8.) 	60%	Execução do plano de ação para uma utilização eficaz da nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR. I24-IQ9.	90%	[85% - 95%]	95%	100% 
	20%	Publicação de Guia de Apoio aos Investidores sobre os Instrumentos de Gestão do Território. I25.	nov.(11)	[out. - dez.]	11	100% 
	20%	Publicação de Guia de Fiscalização SIR. I26.	out.(10)	[set. - nov.]	10	100% 
PROMOVER A SIMPLIFICAÇÃO E A UTILIZAÇÃO EFICAZ DA CERIFICAÇÃO PME. 019 (OQ9.) 	80%	Implementação da medida iSimplex 2019 “Certificação PME + simples”. I27-IQ10.	90%	[85% - 95%]	100%	125% 
	20%	Execução do plano de ação para uma utilização eficaz da Certificação PME. I28-IQ11.	90%	[85% - 95%]	90%	100% 
PROMOVER A SIMPLIFICAÇÃO E A UTILIZAÇÃO EFICAZ DOS SISTEMAS DE INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO. 020 (OQ10.) 	100%	Execução do plano de ação para uma utilização mais eficaz do Portugal 2020 por parte das empresas. I29-IQ12.	90%	[85% - 95%]	100%	125% 
DIVULGAR OS PRODUTOS E SERVIÇOS DO IAPMEI JUNTO DAS EMPRESAS E DAS ENTIDADES DA ENVOLVENTE. 021 	100%	N.º de ações comunicacionais específicas sobre produtos ou serviços do IAPMEI. I30.	10	[9 - 11]	9	90% 

4.1. ATIVIDADES PLANEADAS E DESENVOLVIDAS EM 2020

OE4. ATUAR EM PROXIMIDADE E REDUZIR CUSTOS DE CONTEXTO.





	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
ASSEGURAR NÍVEIS ELEVADOS DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES. 022 (OQ11.) 	100%	Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI. I31-IQ13.	75%	[70% - 80%]	87%	112% ↑↑

OE5. GERIR DE FORMA COMPETENTE OS RECURSOS MATERIAIS E IMATERIAIS DA ORGANIZAÇÃO.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
REFORÇAR AS QUALIFICAÇÕES DOS RECURSOS HUMANOS DO IAPMEI. 023 	100%	Proporção de trabalhadores/as abrangidos por ações de formação. I32.	75%	[70% - 80%]	84%	112% ↑↑
PROMOVER A UTILIZAÇÃO DE HORÁRIOS E MODALIDADES DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO IAPMEI QUE FACILITEM A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL. 024 (OQ12.) 	100%	Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares. I33-IQ14.	85%	[80% - 90%]	100%	125% ↑↑
FORTALECER O PLANO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST) DO IAPMEI. 025 (OQ13.) 	100%	Execução do plano de ação para a melhoria da SST. I34-IQ15.	90%	[85% - 95%]	95%	100% ☑


4.1. ATIVIDADES PLANEADAS E DESENVOLVIDAS EM 2020

OE5. GERIR DE FORMA COMPETENTE OS RECURSOS MATERIAIS E IMATERIAIS DA ORGANIZAÇÃO.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
FOMENTAR A MOTIVAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS DO IAPMEI. 026 (OQ14.) 	100%	Execução do plano de melhoria dos espaços físicos e condições de trabalho. I35-IQ16.	90%	[85% - 95%]	90%	100% 
ASSEGURAR A COMPETENTE REPRESENTAÇÃO DO IAPMEI EM JUÍZO. 027 	100%	Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto. I36.	85%	[80% - 90%]	87%	109% 

4.2. JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

Como a seguir se detalha, registaram-se desvios entre as atividades planeadas e desenvolvidas em 14 objetivos. Concretamente, as metas planeadas para 18 indicadores foram superadas.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
PROMOVER O DESENVOLVIMENTO DE IDEIAS DE NEGÓCIO E FACILITAR A SUA TRANSFORMAÇÃO EM INICIATIVAS EMPRESARIAIS QUE RESPONDAM A DESAFIOS SOCIAIS E SOCIETAIS. 01 (OQ1.) 	66%	Execução do plano de implementação da segunda edição do StartUp Voucher 2019-2022. I1-IQ1.	90%	[85% - 95%]	99%	123% ↑↑
	33%	Proporção de relatórios de desenvolvimento de ideias, no âmbito da medida StartUp Voucher 2019-2022, analisados no prazo. I2.	90%	[85% - 95%]	100%	111% ↑↑

[I1-IQ1.] O IAPMEI concretizou uma execução do plano de implementação do StartUp Voucher superior ao previsto, em resultado da prorrogação do prazo para constituição de empresas que foi dado em consequência da situação pandémica, e que levou a um aumento das atividades de acompanhamento das constituições por vários meses.

[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.

4.2. JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
AUMENTAR A EFICIÊNCIA DOS PROCESSOS DE DECISÃO RELATIVOS AO INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO. O3 (OQ5.)	50%	Proporção de candidaturas analisadas no prazo. I4-IQ5.	85%	[80% - 90%]	95%	116% ↑↑
	50%	Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo. I5-IQ6.	85%	[80% - 90%]	100%	125% ↑↑


[I4-IQ5.] Dada a particular relevância da rapidez de decisão num contexto pandémico, com fortes constrangimentos para as empresas, a que acresce o facto de uma parte destes incentivos respeitar a projetos de produção e investigação de produtos e serviços relevantes para o combate à pandemia ou a apoios às empresas para a retoma e adaptação da sua atividade ao novo contexto de saúde pública, as equipas foram mobilizadas com recursos adicionais, no sentido de assegurar a observância dos prazos de análise, tendo-se conseguido garantir que 94,9% das candidaturas tenham sido analisadas no prazo de gestão.

[I5-IQ6.] Um dos fatores que contribuiu para que todos os pagamentos tenham sido concretizados no prazo foram as medidas de aceleração no âmbito do COVID-19, que se traduziram na conversão de muitos pagamentos em adiantamentos a certificar posteriormente.


	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
ASSEGURAR A REALIZAÇÃO DAS VERIFICAÇÕES NO LOCAL, NO ÂMBITO DOS SISTEMAS DE INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO. O5 (OQ6.)	100%	Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo. I7-IQ7.	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	125% ↑↑

[I7-IQ7.] As Autoridades de Gestão (AG), no âmbito dos seus planos anuais de verificações no local, selecionaram 71 operações a serem submetidas a verificação no local pelo IAPMEI. Das ações de verificação executadas aos 71 projetos, resultaram 142 relatórios técnicos de visita (preliminares e definitivos), todos aprovados e fechados dentro dos prazos concedidos para o efeito, pelas AG. No cômputo global, o volume de despesa controlada ascendeu a 28,7 milhões de euros.

4.2. JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS


	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
ASSEGURAR A QUALIDADE DOS RELATÓRIOS NO ÂMBITO DOS SISTEMAS DE INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO. O6 	100%	Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira. I8.	5%	[2,5% - 7,5%]	0%	100% ↑↑

[I8.] Admitindo-se necessariamente uma possibilidade de taxa de erro residual nos relatórios de verificação no local no âmbito do Portugal 2020, com potenciais implicações financeiras, conseguiu-se, contudo, e mais uma vez, “erro zero” em 2020. Designadamente, após a aprovação e fecho dos relatórios técnicos de visita, não foram dirigidos ao IAPMEI quaisquer pedidos corretivos por parte das Autoridades de Gestão, que implicassem correções financeiras aos resultados apurados.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
PROMOVER ESTRATÉGIAS DE CRESCIMENTO ATRAVÉS DO RECONHECIMENTO PÚBLICO E DA PROMOÇÃO DA NOTORIEDADE CONFERIDA PELO ESTATUTO PME LÍDER E PME EXCELÊNCIA. O8 (OQ3.) 	100%	N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder. I10-IQ3.	8250	[7425 - 9075]	9955	114% ↑↑


[I10-IQ3.] A edição da PME Líder 2020 tem por base a informação relativa ao desempenho económico e financeiro das empresas no exercício económico de 2019. Sendo que a evolução positiva da economia portuguesa nesse ano se refletiu positivamente no número de empresas candidatas à obtenção dos Estatutos PME Líder e PME Excelência, que aumentou 13,8% face ao ano anterior, bem como no subsequente número de Estatutos PME Líder reconhecidos.

4.2. JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
ASSEGURAR A CONCEÇÃO, CONTRATAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA GESTÃO DE INSTRUMENTOS E SOLUÇÕES DE FINANCIAMENTO EM ARTICULAÇÃO COM PARTICIPADAS FINANCEIRAS E OUTRAS INSTITUIÇÕES. 09 	100%	N.º de operações de financiamento através de instrumentos financeiros concebidos, acompanhados na gestão ou diretamente financiados pelo IAPMEI. [11].	55000	[49500 - 60500]	72375	132% ↑↑

[11.] Uma das mais relevantes e imediatas respostas à situação de pandemia, no âmbito dos apoios à economia e às empresas, foram as linhas de financiamento criadas no âmbito da COVID-19. O número de operações de financiamento atingiu, por isso, rapidamente, os valores médios de outros anos. O IAPMEI solicitou, em face disso, à Tutela, no âmbito da monitorização da sua atividade, tendo obtido a inerente homologação, um aumento da meta inicialmente estimada, para as 55 mil operações de financiamento, com possibilidade de atingimento das 60,5 mil operações. Contudo, e também em resultado do posterior agravamento da situação pandémica, as necessidades de financiamento das empresas e a sua conseqüente procura das linhas de crédito, aumentaram mais do que o então previsto, culminando, no final do ano, em mais de 72 mil operações de financiamento.


4.2. JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
PROMOVER E DINAMIZAR PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO, DE TRANSMISSÃO E DE SUCESSÃO EMPRESARIAL. O10 	30%	Proporção de Mediadores/as de Recuperação de Empresas (MRE) nomeados no prazo de 3 dias úteis após solicitação da empresa, através da plataforma MRE. I13.	90%	[85% - 95%]	100%	111% ↑↑
	30%	Proporção de pareceres que atestam a necessidade de reestruturação das empresas emitidos em menos de 5 dias úteis, após solicitação e disponibilização de todos os elementos requeridos (Empresas em Recuperação e empresas que recorrem às plataformas RERE, PIRE e PER). I14.	90%	[85% - 95%]	100%	111% ↑↑

[I13.] Dada a relevância do fator tempo para a eficácia dos processos de recuperação de empresas, mobilizaram-se os recursos de forma a assegurar que todos os pedidos de nomeação de um Mediador de Recuperação de Empresas feitos pelas empresas tivessem resposta no prazo máximo de 3 dias úteis.

[I14.] Dada a relevância que a rapidez na emissão dos pareceres, para entidades terceiras, que atestem a necessidade de reestruturação de empresas (empresas em recuperação e empresas que recorrem às plataformas RERE, PIRE e PER) tem para o sucesso destes processos, mobilizaram-se os recursos de forma a assegurar que todos os pareceres fossem emitidos num prazo inferior a 5 dias úteis.


4.2. JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
REFORÇAR O APOIO DE PROXIMIDADE ÀS EMPRESAS. 017 	50%	Proporção das visitas de apoio empresarial com divulgação da ferramenta de diagnóstico e avaliação da maturidade digital Shift 4.0 ou com outras abordagens à i4.0. I22.	90%	[85% - 95%]	100%	111% ↑↑
	50%	Execução do plano de apoio ao funcionamento e à expansão do Espaço Empresa. I23.	90%	[85% - 95%]	100%	111% ↑↑

[I22.] Dada a relevância, para as empresas, das visitas de apoio empresarial, e da particular relevância que adquiriram em 2020, em resultado dos constrangimentos causados pela situação pandêmica, mobilizaram-se os recursos de forma a assegurar que todos os pedidos de visitas recebidos fossem satisfeitos.


[I23.] O plano de execução do apoio ao funcionamento e à expansão do Espaço Empresa foi executado na íntegra, do que resultou a abertura de 9 novos Espaços Empresa.

AUTOAVALIAÇÃO DO IAPMEI


	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
PROMOVER A SIMPLIFICAÇÃO E A UTILIZAÇÃO EFICAZ DA CERTIFICAÇÃO PME. 019 (OQ9.) 	80%	Implementação da medida iSimplex 2019 “Certificação PME + simples”. I27-IQ10.	90%	[85% - 95%]	100%	125% ↑↑

[I27-IQ10.] O IAPMEI iniciou, em 2019, um processo de revisão do sistema da Certificação PME, tendo em vista a sua simplificação e melhor aderência à realidade empresarial, tendo inscrito uma medida no iSimplex 2019, a “Certificação PME + simples”, que ficou completamente operacionalizada em 2020. Destaca-se, neste âmbito, a alteração legislativa ao diploma que cria a certificação de micro, pequenas e médias empresas, publicado em abril de 2020 (Decreto-Lei n.º 13/2020, de 7 de abril).

4.2. JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS


	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
PROMOVER A SIMPLIFICAÇÃO E A UTILIZAÇÃO EFICAZ DOS SISTEMAS DE INCENTIVO AO INVESTIMENTO EMPRESARIAL QUALIFICADO. 020 (OQ10.) 	100%	Execução do plano de ação para uma utilização mais eficaz do Portugal 2020 por parte das empresas. I29-IQ12.	90%	[85% - 95%]	100%	125% ↑↑

[I29-IQ12.] O plano ação para uma utilização mais eficaz do Portugal 2020 por parte das empresas foi executado na íntegra, tendo sido produzidos e divulgados 13 novos conteúdos digitais, nomeadamente, FAQs relativas aos Sistemas de Incentivos à Inovação Produtiva no contexto da COVID-19 e ao I&D Empresas - COVID-19; FAQs relativas aos programas Adaptar Micro, Adaptar PME e Apoiar (Medidas Apoiar.PT, Apoiar Restauração, Apoiar Rendas, Apoiar + Simples); vídeos de divulgação dos programas Adaptar e Apoiar; disponibilização, no *website*, de informação sistematizada com exemplos práticos das despesas elegíveis e não elegíveis para efeitos dos programas Adaptar Micro e Adaptar PME; Guia de Preenchimento do Pedido de Pagamento do Programa Adaptar Micro; Guia de Renovação da Certificação do TechVisa; documento de Boas Práticas nos Projetos de Formação e de Elaboração e implementação do Plano de Formação.


	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
ASSEGURAR NÍVEIS ELEVADOS DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES. 022 (OQ11.) 	100%	Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI. I31-IQ13.	75%	[70% - 80%]	87%	112% ↑↑

[I31-IQ13.] O IAPMEI procedeu, em 2020, à avaliação da satisfação de clientes, através da realização de um inquérito anónimo a empresas e empreendedores/as que tiveram interações com o instituto, no ano. Os resultados do inquérito revelaram níveis muito elevados de satisfação dos clientes, com 87,3% a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI.


4.2. JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
REFORÇAR AS QUALIFICAÇÕES DOS RECURSOS HUMANOS DO IAPMEI. 023 	100%	Proporção de trabalhadores/as abrangidos por ações de formação. I32.	75%	[70% - 80%]	84%	112% ↑↑

[I32.] Em 2020, foram realizadas formações que, pelo seu interesse, utilidade e aplicação prática para a atividade, tiveram uma muito forte adesão por parte dos trabalhadores/as. Destaca-se, a título de exemplo, o curso *online* Microsoft Teams, uma formação prática sobre uma ferramenta que passou a fazer parte do dia-a-dia de trabalho no IAPMEI.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
PROMOVER A UTILIZAÇÃO DE HORÁRIOS E MODALIDADES DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO IAPMEI QUE FACILITEM A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL. 024 (OQ12.) 	100%	Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares. I33-IQ14.	85%	[80% - 90%]	100%	125% ↑↑

[I33-IQ14.] Em 2020, 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/as.

	PESO	INDICADOR	META	INTERVALO DE CUMPRIMENTO	RESULTADO	TAXA DE REALIZAÇÃO
ASSEGURAR A COMPETENTE REPRESENTAÇÃO DO IAPMEI EM JUÍZO. 027 	100%	Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto. I36.	85%	[80% - 90%]	87%	109% ↑↑

[I36.] De entre as ações em Juízo com decisão em 2020, 87%, um pouco mais do que o previsto, foram favoráveis ao IAPMEI. Assinala-se, contudo, que a situação pandémica teve impactos em quase todos os níveis, incluindo na atividade da Justiça. Sendo que a suspensão dos prazos judiciais originou bastantes atrasos nas decisões judiciais e também bastante incerteza quanto aos resultados.

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 participando 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, através da disponibilização de um conjunto de ferramentas técnicas e financeiras que viabilizem a consequente criação de novas empresas.

A primeira fase prevista nesta medida 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.

Com a primeira edição em 2016-2018, o StartUP Voucher conta já com mais duas edições, 2018-2020 e 2019-2022. Em 2020 deu-se continuidade, em simultâneo, às edições de 2018-2020 e de 2019-2022.

Em relação à edição 2018-2020, concluídas as fases de desenvolvimento do projeto empresarial em 31 de outubro de 2019, o ano de 2020 seria dedicado à criação das empresas. Contudo, face à situação excecional provocada pela COVID-19, foi prorrogado o prazo para constituição de empresa, e elegibilidade para pagamento do prémio de concretização, até 31 de dezembro de 2020. No decorrer de 2020 foi, assim, efetuado o acompanhamento dos projetos e prestado todo o apoio aos empreendedores e empreendedoras, incluindo divulgação de *workshops* e disponibilização de conteúdos associados à criação da empresa e soluções de financiamento.

Em relação à edição de 2019-2022 destaca-se o facto de os períodos para candidatura terem passado a ser em contínuo, sustentados em 4 *cut-offs*, para análise, decisão, comunicação da decisão e celebração do termo de aceitação com os bolseiros e bolseiras, tendo a primeira *cut-off*, ocorrido em 2019, e as restantes no decurso de 2020.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

No âmbito das 4 *cut-offs*, foram submetidas 1286 candidaturas, 1091 ao Compete e 195 ao PORLisboa, que foram objeto de avaliação inicial pelo IAPMEI, e sujeitas à inerente hierarquização. Por cada uma das quatro *cut-offs* foram selecionadas para apoio as candidaturas/projetos com maior pontuação, até ao limite máximo de 75 projetos ou 150 bolsas para os projetos localizados nas regiões Norte, Centro e Alentejo e 8 projetos ou 16 bolsas, para os projetos localizados na região de Lisboa. Durante o ano de 2020, foram apoiados 270 projetos, 242 no âmbito do Compete e 28 no âmbito do PORLisboa, envolvendo 426 bolseiros/as no Compete e 42 bolseiros/as no PORLisboa.

Em 2020 realizaram-se três eventos “JumpStart”, via plataforma Teams, com o objetivo de reunir os participantes com projetos em desenvolvimento, e vários atores do ecossistema empreendedor, nomeadamente, *startups*, mentores/as e representantes das incubadoras. Para além da divulgação de *workshops*, foram disponibilizados seis vídeos com conteúdos associados à apresentação das candidaturas, ao início do programa, a como fazer um vídeo *pitch* e a como desenvolver um modelo de negócio.

Por forma a facilitar o acesso dos empreendedores e empreendedoras ao programa, o IAPMEI promoveu também o StartUp Voucher 2019-2022 através dos seus suportes de comunicação: campanhas, *website*, *newsletter* e redes sociais.

O êxito do programa está patente, não só nas mais de 100 empresas já criadas, como no número de candidaturas submetidas, e nos vários testemunhos públicos de empreendedores e empreendedoras apoiados.

• StartUP Visa

O StartUP Visa é um programa de acolhimento a empreendedores/as 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/as.

No âmbito da certificação das entidades de acolhimento a empreendedores/as estrangeiros para o ano de 2020 foi renovada a certificação a 76 incubadoras e decidida a certificação de 10 novas incubadoras, o que fez subir para 86 o número total de incubadoras certificadas ao abrigo do programa StartUp Visa.

Tendo em vista a boa execução, visibilidade e dinamização do programa, voltou a ser feita, em parceria com a StartUP Portugal, uma dinamização do StartUp Visa no âmbito da WebSummit 2020, desta feita em formato digital.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

E foi disponibilizado, na página eletrónica do programa, um vídeo promocional do StartUP Visa, em três línguas, português, castelhano e inglês, tendo a produção destes vídeos contado com a colaboração do Ministério dos Negócios Estrangeiros e do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

Até final de 2020, o StartUp Visa tinha 1774 registos na plataforma, de 115 países. Tendo sido submetidas 257 candidaturas, e sido dada decisão favorável a 122, com Declaração de Aceitação ao StartUP Visa a 188 empreendedores e empreendedoras de vários países, como Brasil, Irão, Federação Russa, Malásia, Nigéria, Paquistão, Índia, Reino Unido, Canadá e Estados Unidos da América.

No final do ano o programa registava 104 candidaturas com contrato de incubação celebrado com 87 empreendedores/as a desenvolver o respetivo projeto em Portugal, em incubadoras certificadas, localizadas em vários pontos do país. Em resultado da pandemia, alguns empreendedores/as tiveram de regressar ao país de origem, mas as situações foram sendo acompanhadas junto dos próprios e das incubadoras.

No âmbito do acompanhamento aos empreendedores/as e às incubadoras não foi possível manter o plano de visitas técnicas em 2020, em virtude da situação pandémica. No entanto, foi assegurada com normalidade a monitorização dos planos de incubação e dos relatórios de progresso trimestral apresentados pelas incubadoras, e feito o acompanhamento de incubadoras por vias não presenciais.

• Projeto Capacitar para Empreender

Portugal tem um ecossistema empreendedor com reconhecidas valências para apoio à atividade empreendedora, num alinhamento com os desígnios nacionais e europeus. No entanto, a capacidade empreendedora está ainda condicionada por uma oferta de serviços e de competências sem a vertente de capacitação, da maior relevância para a criação de soluções para os desafios sociais e societais.

Visando colmatar esta lacuna, o IAPMEI submeteu a candidatura SIAC (Sistema de Apoio a Ações Coletivas) “Capacitar para Empreender”, com o objetivo de disponibilizar a jovens estudantes e/ou empreendedores/as que pretendam criar o próprio emprego/empresa ou com *startups* recém-criadas (com menos de 2 anos), um conjunto de ações integradas de bens e serviços que visem a capacitação em temáticas e instrumentos que propiciem a criação da sua própria empresa em domínios emergentes à escala global.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Ao estimular a capacitação de futuros empreendedores e empreendedoras e a criação de novas empresas, o projeto pretende incentivar o empreendedorismo de uma forma ampla e não discriminatória, através de dinâmicas ativas de *networking*, sensibilização e capacitação, criando um efeito de demonstração que conduza à geração de externalidades positivas no ecossistema de empreendedorismo e meio empresarial abrangido nas regiões alvo do projeto (Norte, Centro ou Alentejo), contribuindo para o empreendedorismo qualificado e criativo, que promova respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.

Este projeto foi aprovado em outubro de 2020, e a sua execução decorrerá até 2022.

• 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 2020, foram feitas mais de 2000 intervenções, como emissão de pareceres sobre ideias e projetos de negócios, participação em reuniões com empreendedores/as, ou participação, como oradores/as, em ações indutoras de mais empreendedorismo. Parte dessa intervenção ocorreu através de ações dinamizadas por entidades do ecossistema empreendedor, onde se inclui a participação em júris de concursos de ideias e projetos empresariais.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

2 - Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais

• Incentivos ao investimento empresarial qualificado

Os dados de atividade do IAPMEI em 2020 revelam, mais uma vez, um ritmo elevado da execução financeira dos projetos do Portugal 2020 (PT2020), com um pagamento de 398 milhões de euros de apoios às empresas, valor próximo da meta de 395 milhões de euros revista em julho de 2020. O IAPMEI continuou, assim, a ser o organismo intermédio com maior percentagem de execução dos apoios, face ao investimento em carteira.

Foi, por outro lado, assegurado, em 94,9% 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. Quando considerados os prazos legais de análise e as datas de emissão dos pareceres regionais, a taxa de cumprimento é de 82,3%, uma vez que a quantidade de projetos a analisar excedeu a capacidade de resposta das equipas nos prazos dos concursos.

No que respeita aos pagamentos, são de destacar as medidas de aceleração no âmbito do COVID-19, que se traduziram em que muitos pagamentos tenham sido convertidos em adiantamentos a certificar posteriormente. Considerando o fator de correção dos recursos disponíveis *versus* os necessários, conclui-se que foi dada resposta no prazo à totalidade dos pedidos de pagamento feitos pelas empresas no âmbito dos seus projetos de investimento. Se não for tido em conta o fator de correção, as respostas a pedidos de pagamento entrados no ano que foram dadas dentro do prazo foram da ordem dos 66,1%.

O contexto COVID-19 determinou que, ao nível dos incentivos ao investimento empresarial, fossem criadas medidas e iniciativas que não estavam previstas no início de 2020.

É o caso da aceleração de pagamentos no âmbito das medidas da OTO, em resultado da qual foram antecipados 45 milhões de euros em adiantamentos simplificados nas medidas Portugal 2020.

Foram lançados os Sistemas de Incentivos COVID-19 (Inovação e I&D), no âmbito dos quais foram aprovados 761 projetos de produção e investigação de produtos e serviços relevantes para o combate à pandemia, num montante de 246,2 milhões de euros de incentivos.

E foram disponibilizados às empresas os Sistemas de Incentivos Adaptar Microempresas e Adaptar PME, tendentes a apoiar as empresas na retoma e adaptação da sua atividade ao novo contexto de saúde pública, com o apoio a 14 403 empresas, através de 63,7 milhões de euros de incentivos.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Ainda no contexto da mitigação dos efeitos da pandemia, o IAPMEI dinamizou o Programa Apoiar, programa que se mantém ativo em 2021, e que visa compensar as empresas pelas quebras de faturação, apoiando a fundo perdido os seus custos de funcionamento. O programa foi lançado em novembro de 2020, tendo sido alvo de uma muito forte procura imediata por parte das empresas. Neste âmbito, ainda em 2020, o IAPMEI recebeu 30 487 candidaturas aprovadas pelo Compete, respeitando a 177,6 milhões de euros de apoios, dos quais foram pagos 84 milhões de euros antes do final do ano.

• Recuperação dos 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. Sendo, por isso, objetivo do IAPMEI a sistemática educação do montante dos créditos em contencioso, o que pode acontecer por via extrajudicial (negociação com os promotores ou acionamento de garantias bancárias) e também por via judicial (nomeadamente, através de execução fiscal e insolvências).

Em 2020, deram entrada novos créditos para recuperação no valor de 13,3 milhões de euros, sendo que, no total do ano, foram recuperados e arquivados créditos no valor global de 14,6 milhões de euros.

• Fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento empresarial qualificado

No âmbito do Portugal 2020, a intervenção ao nível da fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento empresarial qualificado desenvolve-se ao abrigo 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

No quadro do sistema de controlo interno das Autoridades de Gestão (AG), as verificações no local em sede do Portugal 2020 têm por finalidade verificar, em particular, a realidade da operação, o fornecimento dos produtos/bens em conformidade com os termos e as condições do contrato, o progresso físico da operação, e o respeito pelas regras comunitárias em matéria de publicidade.

As AG, no âmbito dos seus planos anuais de verificações no local, podem delegar nos Organismos Intermédios (OI) a execução das verificações antes referidas., estabelecendo prazos para a respetiva conclusão, tendo em vista garantir a sua compatibilidade com os prazos internos estabelecidos para efeitos da elaboração das declarações de gestão à Autoridade de Certificação.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Neste contexto, e para as operações em que é OI, compete ao IAPMEI assegurar a realização das verificações no local, nos termos definidos na alínea a) do nº4 do artigo 125º do regulamento (UE) nº1303/2013, por delegação de competências das AG.

Esta ação assume valências multifacetadas e multi-dimensionais na recolha e análise das evidências apropriadas e suficientes, de modo a fundamentar a conformidade dos procedimentos adotados pelos beneficiários, atentas as metodologias descritas nos manuais das AG para esta tipologia de verificações.

Em 2020 foram sujeitas a verificações no local as 71 operações selecionadas pelas AG no âmbito dos respetivos planos anuais, envolvendo um volume total de despesa controlada de 28,7 milhões de euros.

• Acompanhamento de auditorias

A intervenção neste domínio visa 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 a adequação dos procedimentos estabelecidos.

As tarefas desenvolvidas prendem-se com a preparação e o acompanhamento de ações de controlo, de certificação e de auditoria, realizadas pelas diferentes entidades nacionais e comunitárias habilitadas para o efeito (AG, AD&C – Agência para o Desenvolvimento e Coesão, IP, IGF – Inspeção Geral de Finanças, TCE – Tribunal de Contas Europeu), no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.

No quadro do Portugal 2020, o IAPMEI procedeu ao acompanhamento das auditorias de seguida identificadas.

Ao nível das ações de controlo interno das AG, acompanhou o controlo interno Alentejo 2020 EC 18-19.

No âmbito das ações de controlo da responsabilidade da AD&C, foram acompanhadas auditorias em operações Alentejo 2020 EC 18-19 e Alentejo 2020 EC 19-20; COMPETE 2020 EC 18-19 e COMPETE 2020 EC 19-20; Centro 2020 EC 19-20; e Norte 2020 EC 18-19 e Norte 2020 EC 19-20.

Foi também feito o acompanhamento das auditorias da IGF, de conformidade aos procedimentos de verificação das AG em matéria de custos simplificados (OCS); e aos sistemas de gestão e controlo do Portugal 2020 no domínio da igualdade de oportunidades.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

E foram acompanhadas as seguintes auditorias do TCE: auditoria de resultados sobre a Digitising European Industry Initiative; auditoria (COMPETE e Centro) - 20CH2SOA - Portugal - CL11437 - 2102 - Portugal; e auditoria de resultados sobre a eficácia do financiamento FEDER no apoio às PME.

• Articulação com entidades externas

Ao nível da gestão de incentivos, a articulação com entidades externas, concretizada no âmbito específico das funções de fiscalização e controlo, envolve um conjunto de atividades informativas de carácter institucional relacionadas com o intercâmbio de informações sistémicas estruturadas.

Entre as entidades externas destacam-se, pelo volume de pedidos de colaboração, a Autoridade Tributária, a Polícia Judiciária, o Departamento de Investigação e Ação Penal, o Departamento Central de Investigação e Ação Penal, e os Tribunais, entre outras. Em 2020, estas entidades, em funções inspetivas nos domínios fiscal e judicial, formalizaram 114 pedidos de colaboração.

Ainda em 2020, com âmbito multidisciplinar (excluídas as verificações no local e o acompanhamento de auditorias), foram recebidas 34 solicitações provenientes da AD&C, AG, IGF e TC, em matérias como, por exemplo, Descrição do Sistema de Gestão e Controlo, Questionário de Avaliação de Risco de Fraude, Sistema Contabilístico de Dívidas, Questionário de Transição Digital e Sistema de Controlo dos Contratos Fiscais de Investimento Produtivo.

No período em apreço, ficaram por responder, nos prazos acordados com os respetivos emitentes, 11 formalizações. O principal motivo deveu-se a constrangimentos de carácter logístico, decorrentes da COVID-19, designadamente na digitalização atempada de peças processuais a disponibilizar, em particular nos referentes a projetos participados ao abrigo do SI QREN. Não obstante, em 95% dos pedidos de colaboração a resposta foi assegurada num prazo igual ou inferior a 10 dias úteis.

• 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.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

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 2020, foram reconhecidas 9955 empresas com o Estatuto PME Líder, das quais, 2866 foram distinguidas com o Estatuto PME Excelência.

• Soluções de financiamento

O ano de 2020 foi marcado pela criação das Linhas de Crédito de Apoio à Economia COVID-19, ao abrigo do “Temporary Framework for State Aid Measures to Support the Economy In The Current COVID 19 Outbreak”, de 19 de março (OJ C 911, 20.3.2020), com a finalidade de responder às necessidades de tesouraria das empresas, em virtude da quebra na atividade económica em geral e, em particular, nos setores mais expostos ao impacto da pandemia. Estas linhas de crédito, suportadas em garantias de Estado, quase fizeram o pleno em relação ao número de operações de crédito com apoio público aprovadas em 2020.

O IAPMEI manteve a sua intervenção ao nível das soluções de financiamento com suporte em apoio público, em parceria com outras entidades públicas, designadamente, com a PME Investimentos, com a Instituição Financeira de Desenvolvimento (IFD) e com a Sociedade Portuguesa de Garantia Mútua (SPGM). Nesta linha de atuação, o IAPMEI continuou a assegurar o acompanhamento da gestão dos instrumentos financeiros através da participação em órgãos de gestão das sociedades financeiras e de fundos, com destaque para as sociedades de garantia mútua, a PME Investimentos, a SPGM e o Fundo de Contragarantia Mútua, o Finova e o Fundo de Sindicação de Capital de Risco, geridos pela PME Investimentos, e ainda o Fundo de Dívida & Garantia e o Fundo de Capital e Quase Capital (FC&QC), geridos pela IFD.

Assinala-se que, no final de 2020, a IFD, a SPGM e a PME Investimentos foram integradas no Banco Português de Fomento, entidade para a qual transitaram as suas competências.

Lançado em finais de 2019, o Portal do Financiamento teve, em 2020, o seu primeiro ano de plena atividade, registando cerca de 160 000 consultas. Neste portal, que foi pensado prioritariamente para as PME, qualquer que seja a fase do ciclo de vida em que se encontram, as empresas podem encontrar informação, num só local, sobre as diversas soluções de financiamento com apoio público que estão disponíveis: soluções de dívida, soluções de capital, seguros de crédito e benefícios fiscais. A informação encontra-se estruturada em função das necessidades das empresas, das suas estratégias de investimento (crescimento, expan-

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

são, exportação, capitalização, etc.), da sua dimensão ou do setor de atividade. O objetivo é que as soluções sejam apresentadas tendo desde logo em conta o perfil do investidor ou investidora e as características do negócio. Com as consultas são identificadas, não apenas as soluções, mas também os agentes responsáveis pela sua operacionalização, para facilitar o acesso aos instrumentos e a sua assertividade. Desde a sua criação, o Portal do Financiamento tem dado um importante contributo para apoiar as empresas, em particular as PME, na procura e acesso a soluções de financiamento.

No global, em 2020, foram concretizadas 72 375 operações de crédito empresarial, no valor de 8,9 mil milhões de euros, nas linhas de crédito suportadas em apoio público.

• Estratégias de reestruturação, revitalização e transmissão empresarial

Em 2020 foi dada continuidade à promoção e dinamização de processos de transmissão e de sucessão empresarial, prestando aconselhamento e assistência, promovendo a divulgação de negócios ou operacionalizando uma intermediação para uma solução de transmissão ou sucessão.

No âmbito da reestruturação empresarial, promoveu-se a divulgação de informação e a prestação de assistência na utilização das ferramentas Mecanismo de Alerta Precoce (MAP) e Autodiagnóstico Financeiro. A plataforma MAP contribui para a deteção precoce das dificuldades de cada empresa, para a identificação das condições que conduziram à degradação da sua situação económica e ou financeira e, dessa forma, para a definição de políticas e instrumentos adequados a uma resposta eficaz às suas necessidades específicas.

Em 2020, foram 62 as empresas que beneficiaram de informação ou assistência na utilização do MAP e do autodiagnóstico financeiro, de pareceres, de divulgação de negócio ou de intermediação em processos de reestruturação, transmissão ou sucessão empresarial.

No novo Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas (RERE) o IAPMEI assumiu a responsabilidade pela implementação e coordenação do sistema de gestão do Mediador/a de Recuperação de Empresas (MRE), incluindo a sua inscrição nas listas oficiais e a sua nomeação, a pedido das empresas que queiram recorrer ao apoio destes profissionais nos respetivos processos de reestruturação. Tendo como compromisso formalizar as nomeações em espaços de tempo muito curtos, para garantir maior eficácia do instrumento, o IAPMEI conseguiu assegurar que, em 2020, todos os pedidos de nomeação de MRE por parte das empresas tiveram resposta no prazo máximo de 3 dias úteis.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Ao IAPMEI compete ainda a emissão de pareceres, para entidades terceiras, que atestem a necessidade de reestruturação de empresas (empresas em recuperação e empresas que recorrem às plataformas RERE, PIRE e PER). Sendo a rapidez dos procedimentos um dos fatores que contribui para o sucesso dos seus propósitos, a rápida resposta a estes pedidos de pareceres constituiu outro dos compromissos do IAPMEI, que, em 2020, emitiu a totalidade dos pareceres que lhe foram solicitados num prazo inferior a 5 dias úteis.

- **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, manteve, em 2020, a sua atividade relacionada com a estratégia de apoio à atividade dos *clusters*.

Desde logo, fazendo o acompanhamento e apoio aos *clusters* na concretização de iniciativas constantes dos 16 Pactos Setoriais para a Competitividade e Internacionalização que foram celebrados em 2019 entre o Ministério da Economia e da Transição Digital e os *clusters* de competitividade reconhecidos.

Assinala-se que os Pactos Setoriais corporizam um conjunto de medidas e ações setoriais, que vão desde os desafios societais 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.

Durante o ano de 2020, devido à pandemia e aos problemas logísticos daí decorrentes, não foi possível proceder-se à assinatura do Pacto Setorial do Cluster da Vinha e do Vinho. No entanto, foi realizado todo o trabalho preparatório associado a este pacto, cuja assinatura veio a concretizar-se em 2021.

O IAPMEI continuou a assegurar, em 2020, a monitorização e avaliação da atividade desenvolvida pelos *clusters* de competitividade reconhecidos, tendo ainda realizado um estudo económico-financeiro relativo às empresas associadas dos *clusters*.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Promoveu também a divulgação de informação nacional e internacional com potencial interesse para a atividade dos *clusters* de competitividade, como sejam avisos e outras iniciativas no âmbito do COSME - Programa para a Competitividade das Empresas e das PME, e respetivo programa de trabalho para 2020.

Procedeu a uma reformulação dos conteúdos do seu *website* neste domínio.

Assegurou a participação de Portugal nas reuniões do European Cluster Policy Forum, bem como nas reuniões do Grupo de Peritos Europeus da Comissão Europeia, grupo responsável pela apresentação de recomendações que visam apoiar os *clusters* enquanto instrumento estratégico ao serviço da política industrial da União Europeia. Sendo que, no âmbito deste grupo de peritos, integrou o grupo de trabalho “Skills on industry” e participou ativamente na redação do “Recommendation Report”, elaborado pelo European Expert Group on Clusters e entregue à Comissão Europeia em dezembro de 2020.

E organizou, com a Portugal Clusters, o Encontro Nacional de Clusters 2020. O encontro, que decorreu em ambiente inteiramente digital, teve como tema “O papel dos Clusters no Quadro da Transição Verde e Digital e na recuperação pós-pandémica da economia”.

• Portugal Sou Eu

O Programa Portugal Sou Eu visa a dinamização e valorização da oferta nacional com assinalável incorporação de valor acrescentado e a promoção do consumo informado por parte dos consumidores/ás, através de uma marca ativa e identitária da produção nacional.

O IAPMEI manteve, em 2020, uma participação ativa no órgão de gestão do programa.

O Portugal Sou Eu contava, no final de 2020, com cerca de 1700 empresas aderentes e mais de 12 700 selos atribuídos. Em 2020, salienta-se ainda a revisão da Especificação Técnica DNPTS 4508:2012, e a conseqüente entrada em vigor da norma DNPTS 4508:2020 - Determinação do valor da incorporação nacional em produtos.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

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

- **Enterprise Europe Network**

Sendo a maior rede do mundo de apoio às PME, *start-ups* e *clusters* com ambição internacional, a Enterprise Europe Network (EEN), 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 os conceitos de “no wrong door” e “hub and spoke model”, 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 coordena o projeto EEN Innovation Journey que, para além do IAPMEI, conta com mais quatro 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 e preparação dos respetivos reportes, 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.

Enquanto parceiro, destacam-se algumas das atividades desenvolvidas pelo IAPMEI em 2020, nomeadamente: a divulgação de informação comunitária com potencial interesse para as empresas e agentes da envolvente, através do portal da EEN-PORTUGAL e da *newsletter* mensal “Enterprise Europe Network em Portugal”; a participação como co-organizador em 38 Brokerage Events (BE) virtuais e um presencial, num total de 39 BE, geradores de 268 reuniões bilaterais entre empresas portuguesas e empresas estrangeiras; a publicação de 403 oportunidades de negócios estrangeiras no portal nacional do EEN - PORTUGAL, tendo sido feitas 107 Eol (Expressões de interesse) por empresas portuguesas e recebidas 13 Eol em perfis portugueses; a revisão externa de 72 perfis estrangeiros para cooperação internacional para a base de dados europeia Partnership Opportunities Database (POD);

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

a colaboração na celebração de 6 Partnership Agreements envolvendo entidades portuguesas; a prestação de mais de 330 serviços de apoio às PME e *startups*, incluindo serviços especializados de apoio à gestão de inovação e de internacionalização; a promoção ativa do evento “European Angel Investment Summit 2020”, com 3 entidades selecionadas, 2 para uma intervenção conjunta e uma *startup* para a sessão de *pitch*; e a coordenação da participação portuguesa no *stand* EEN virtual, durante a WebSummit 2020.

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 previsto para 2020.

No âmbito do EEN - Innovation Journey 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 2020, o IAPMEI apoiou 3 novas PME beneficiárias do SME Instrument e do projeto piloto do EIC, e efetuou 9 serviços EIMC.

• European Enterprise Promotion Awards 2020

Num alinhamento com a sua missão ao serviço de mais competitividade e inovação nas PME, o IAPMEI é o coordenador nacional para os Prémios Europeus de Promoção Empresarial (European Enterprise Promotion Awards - EEPA) desde o seu lançamento pela Comissão Europeia, em 2005. Ao longo de 14 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.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Tendo por objetivo distinguir boas práticas de promoção do empreendedorismo e do espírito empresarial na Europa, ao longo das 14 edições já realizadas, o IAPMEI conseguiu captar à fase nacional 728 projetos, tendo já distinguido 188 projetos a nível nacional.

Na edição 2020 dos EEPA, o empenho e dedicação da Equipa IAPMEI, as ações planeadas e desenvolvidas e a cooperação com *stakeholders*, conduziram a que Portugal registasse, mais uma vez, o melhor resultado no conjunto dos 27 países participantes, tendo sido recebidas 51 candidaturas, mais de 25% do total das candidaturas na fase nacional no conjunto dos 27 países integrantes na iniciativa. Nestas 51 candidaturas estiveram envolvidas 76 entidades, 48 públicas e 28 privadas. Do total de 51 projetos, 18 foram submetidos como parcerias público-privadas.

Sendo uma iniciativa que decorre em duas fases, com a competição nacional a ser promovida e dinamizada pelo IAPMEI, a sessão pública para divulgação dos resultados nacionais dos European Enterprise Promotion Awards 2020 teve lugar em outubro, tendo sido organizada num formato misto, com convite presencial apenas para os vencedores, tendo o restante público assistido em *streaming*.

O júri nacional, presidido pelo IAPMEI, submeteu à fase europeia o projeto “Portugal Bike Value”, apresentado pela ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, em parceria com a Universidade de Aveiro, e enquadrado na categoria “Apoio à internacionalização das empresas”; e o projeto “HOSPESbyAHP Digital Plataforma”, apresentado pela AHP - Associação da Hotelaria de Portugal, em parceria com o Turismo de Portugal, enquadrado na categoria “Empreendedorismo responsável e inclusivo”.

E, mais uma vez, Portugal arrecadou um galardão de primeiro classificado, nomeadamente na categoria de “Apoio à Internacionalização das empresas”, com o referido projeto Portugal Bike Value.

O projeto “HospesbyAHP Digital Plataforma” mereceu também uma distinção, neste caso enquanto *runner-up* no “Apoio ao desenvolvimento de mercados ecológicos e à eficiência dos recursos”.

• Semana Europeia das PME 2020

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

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

CIP - Confederação Empresarial de Portugal, 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.

• Innovation Scoring

O IAPMEI manteve, em 2020, 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 podem 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*.

• Política setorial relativa à indústria

Em 2020, 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.

3 - Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças

• Capacitação para a transição digital e para a i4.0

O IAPMEI prosseguiu, em 2020, o seu propósito de continuar a capacitar as empresas para a transformação digital e para a i4.0, desde logo apoiando as empresas na adoção e desenvolvimento de processos i4.0.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Apesar de a situação de pandemia ter tornado premente o desenvolvimento de ações de capacitação em domínios inicialmente não previstos, com a consequente dispersão de recursos nesse sentido, mas atendendo aos desafios decorrentes da transformação digital e ao consequente aumento da exposição das empresas aos riscos presentes no ciberespaço, foi mantida a opção pela dinamização de ações de capacitação sobre práticas e ferramentas emergentes no contexto da Indústria 4.0, dirigidas a gestores/as e empresários/as, com particular destaque para o ciclo de *webinars* “Digital Take Off | Acelerar o futuro das PME”. As questões ligadas à segurança no contexto digital continuaram a ter lugar em diversas iniciativas de sensibilização.

O IAPMEI deu ainda continuidade ao processo de incorporação de novas estratégias de disseminação do conhecimento, através da utilização da plataforma de aprendizagem virtual “Academia de PME Digital” (<https://academiapme.iapmei.pt/>), ferramenta de suporte a iniciativas de capacitação empresarial que tem permitido intensificar e disseminar conteúdos associados a temas de relevo para as empresas. E prosseguiu, simultaneamente, com a inclusão de um conjunto integrado de recursos digitais temáticos que apoiam atividades de partilha de conhecimento, tendo em vista o reforço de competências técnicas e de gestão do tecido empresarial nacional.

• Capacitação para a transição para a economia sustentável

Capacitar as empresas para a transição para a economia sustentável foi outra das prioridades em 2020.

Depois do sucesso do programa para a economia circular que foi iniciado em 2018 e que teve continuidade em 2019, em 2020 alargou-se o âmbito da intervenção a outras temáticas ligadas à transição para a economia sustentável.

Num primeiro momento foram planeadas ações presenciais, à semelhança dos anos anteriores, mas, fruto da pandemia, este modelo foi substituído por formatos alternativos não presenciais. Sendo que se considerou mais eficaz, facilitador, útil e apelativo para as empresas, de entre estes formatos, a conceção e disponibilização de vídeos formativos sobre as mesmas temáticas. 2020 ficou, assim, marcado pelo lançamento de vídeos formativos subordinados às temáticas da sustentabilidade e da economia circular.

• Formação financeira

Tendo em vista incrementar a literacia financeira de empresários/as e gestores/as de PME, em particular de micro e pequenas empresas, foi realizado em 2020, no âmbito do Plano Nacional de Formação Financeira, em parceria com o Conselho Nacional de Supervisores Financeiros e com o Turismo de Portugal, IP, um novo conjunto de ações, que neste último ano abrangeu mais de 1100 participantes.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

A situação pandémica obrigou à conversão do modelo de ações de formação presenciais para não presenciais, tendo os *workshops* no âmbito do Plano Nacional de Formação Financeira, inicialmente com realização presencial prevista em vários pontos do país, sido convertidos para formato *webinar*, com boa adesão dos participantes.

4 - Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto

- **Atuar em proximidade**

- **Visitas de apoio empresarial**

Em 2020 manteve-se a aposta no reforço da proximidade regional dos serviços de assistência empresarial do IAPMEI, continuando a assegurar-se as visitas de apoio empresarial, em resposta aos pedidos dos interessados, tendo-se garantido resposta a todos os pedidos recebidos (ainda que a visita presencial tenha sido convertida, na generalidade dos casos, por interações não presenciais, fruto da situação pandémica).

Face à premência da transição digital e da i4.0, estas temáticas passaram a ser sistematicamente incluídas nestas visitas, destacando-se neste domínio a divulgação da ferramenta de diagnóstico e avaliação da maturidade digital Shift 4.0.

A intensificação da promoção da utilização desta ferramenta – ferramenta desenvolvida pelo ISQ – Instituto de Soldadura e Qualidade, no âmbito do projeto SIM i4.0 – tem em vista incentivar as empresas a fazer o seu diagnóstico de maturidade digital. Sendo que 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.

- **Espaço Empresa**

Também no âmbito da atuação em proximidade, prosseguiu-se com o importante trabalho de consolidação do Espaço Empresa.

O projeto Espaço Empresa tem como finalidade promover a melhoria de atendimento aos empresários e empresárias, seja na vertente presencial seja nas vertentes telefónica e *online*.

Este projeto, coordenado pelo IAPMEI, em articulação com a AICEP Portugal Global - Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE, a Agência para a Modernização Administrativa, IP (AMA) e a Direção-Geral

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

das Atividades Económicas (DGAE), assenta, na vertente presencial, numa parceria com os municípios aderentes, os quais asseguram o atendimento de *front office*, 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 assegura ainda apoio de *back office* 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 a este projeto.

Em 2020, a rede Espaço Empresa foi alargada a 9 novos municípios, tendo passado a envolver 58 entidades públicas e 335 quadros técnicos superiores.

• Atendimento e informação às empresas COVID-19

A proximidade do IAPMEI às empresas, empreendedores e empreendedoras foi particularmente relevante no ano de 2020, dado o contexto de pandemia.

Com o eclodir da pandemia, foram de imediato reforçados e reorientados os serviços de atendimento, com reforço da capacidade de resposta do *call center* e da rede descentralizada do IAPMEI, o que permitiu assegurar mais de 50 mil contactos.

E, logo no primeiro momento, foi criada, no *website*, uma área específica e destacada COVID-19, organizada de forma temática, e com atualizações permanentes, para facilitar o acesso rápido das empresas e empreendedores/as à informação necessária e mais atual (Financiamento; Apoio à Atividade e ao Emprego; Portugal 2020; Medidas Fiscais; Apoio à Certificação PME; Webinars; Legislação Relevante), tendo esta área registado 280 mil visualizações.

• Microsite COVID-19

Para apoiar as empresas europeias a reconverterem as suas linhas de produção e a iniciarem o fabrico de alguns dos produtos considerados críticos no reforços dos meios de resposta à COVID-19, a Comissão Europeia elaborou a Recomendação (UE) 2020/403 da Comissão, de 13 março, que convidou todos os operadores económicos ao longo da cadeia de abastecimento, bem como os organismos notificados e as autoridades de fiscalização do mercado, a aplicar todas as medidas ao seu dispor para apoiar os esforços destinados a garantir o fornecimento de equipamentos de proteção individual e de dispositivos médicos.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Face à escassez destes produtos no mercado, e considerando a mobilização, desde o primeiro momento, do tecido empresarial nacional para colaborar no esforço conjunto de combate ao novo coronavírus, Portugal, através do Decreto-Lei n.º 14-E/2020, de 13 de abril, estabeleceu um regime excecional e transitório relativo ao fabrico, importação, colocação e disponibilização no mercado nacional de dispositivos médicos e de equipamentos de proteção individual, para efeitos de prevenção do contágio do novo coronavírus SARS-CoV-2.

Com este objetivo, e como resultado do envolvimento de um conjunto de entidades públicas das áreas governativas da Economia e da Saúde, foi criado um *microsite*, com o objetivo de disponibilizar informação de referência à indústria e publicitar a lista de fabricantes nacionais, visando simplificar os processos de contratação pública, no prisma da identificação de fornecedores e respetivas capacidades.

Ao IAPMEI competiu assegurar o apoio e o acompanhamento das empresas que registaram produtos no *microsite* COVID-19.

Na vertente da informação, destaque para a colaboração na edição e revisão dos conteúdos disponibilizados, com especial ênfase na responsabilidade na gestão em *back office* dos dados relativos às empresas.

Ainda neste âmbito, releva sublinhar a participação ativa do IAPMEI na Comissão Técnica de Normalização (CTN), responsável pela elaboração da Especificação Técnica - DNP TS 4575:2020 (Documento Normativo Português), publicada em 15 de julho de 2020, que complementa o primeiro guia DNP CWA 17553:2020 Coberturas faciais comunitárias, publicado em 17 de junho de 2020, onde constam os requisitos mínimos, métodos de ensaio e formas de utilização de máscaras sociais, estabelecendo assim as condições a nível comunitário para o fabrico, *design* e nível de desempenho destes produtos.

Resulta do DNP TS 4575:2020 a emissão de um certificado de avaliação da conformidade, por entidade acreditada, que dá a possibilidade ao fabricante de utilizar uma marca nacional, conferindo por essa via maior credibilidade, confiança e segurança na colocação do produto, quer no mercado nacional quer nos mercados internacionais.

• Satisfação dos clientes

A opção pela proximidade tem subjacente o foco na qualidade do serviço prestado.

E as empresas e empreendedores/as reconhecem-no, sendo que, no âmbito do inquérito à avaliação da satisfação de clientes realizado, 87,3% avaliaram positivamente a atuação do IAPMEI em 2020.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

- **Reduzir custos de contexto**

- **Sistema da Indústria Responsável**

No âmbito do licenciamento industrial, e após a concretização do projeto de disponibilização da nova plataforma eletrónica de suporte ao Sistema da Indústria Responsável (SIR), tendente à simplificação dos procedimentos associados ao licenciamento, importava também promover a utilização eficaz da ferramenta por parte dos seus diversos utilizadores, que incluem desde logo as empresas, mas também entidades como autarquias e organismos com competências de fiscalização.

Neste domínio, destaca-se a condução de dois cursos de *e-learning* sobre o SIR, na vertente licenciamento da atividade, tendo em vista a criação ou reforço de competências técnicas dos profissionais da indústria e dos quadros técnicos das câmaras municipais, tendo como objetivo final concorrer para a redução dos custos de contexto das empresas, por via da aplicação correta, previsível, eficaz e harmonizada da legislação.

Nesta linha de promoção da harmonização de critérios na aplicação da legislação e no exercício das competências de fiscalização no âmbito do SIR, o IAPMEI publicou também o Guia de Fiscalização SIR.

Adicionalmente, e depois de ter iniciado, em 2019, a publicação de guias setoriais com a sistematização das condições técnicas padronizadas para a atividade específica, em 2020 o IAPMEI publicou um guia de apoio aos investidores/as sobre os instrumentos de gestão do território, no intuito de promover a conformidade das intenções de investimento com os instrumentos de gestão do território, eliminando por essa via barreiras que por vezes se colocam à boa execução dos projetos.

- **Certificação PME**

O IAPMEI iniciou, em 2019, um processo de revisão do sistema da Certificação PME, tendo em vista a sua simplificação e melhor aderência à realidade empresarial, tendo inscrito uma medida no iSimplex 2019, a “Certificação PME + simples”, que ficou completamente operacionalizada em 2020.

A par dessa revisão foi conduzido um plano de ação para a capacitação das micro, pequenas e médias empresas para a utilização da plataforma eletrónica de certificação, tendo em vista a promoção de uma utilização eficaz (simples, sem incidentes, e em contínuo) do serviço, já que a certificação PME é fulcral para o acesso pleno e efetivo aos diversos instrumentos de apoio disponíveis para cada uma destas categorias de empresas.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Salienta-se, aliás, a particular relevância que estas ações assumiram, tendo em conta que a certificação de micro, de pequena ou de média empresa está estabelecida como uma condição de acesso a muitos dos apoios criados para mitigação dos efeitos da COVID-19.

Assinala-se que o número de empresas que se certificaram pela primeira vez em 2020 ultrapassou as 72 mil. E que, no final do ano, eram mais de 200 mil as empresas com uma Certificação PME.

• Portugal 2020

Para promover a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado, foi dada continuidade ao programa de tutoria e assistência às empresas, para apoio e capacitação para o desenvolvimento dos seus projetos de investimento, e para transmissão de boas práticas e fatores críticos de sucesso.

Mas, em 2020, esta preocupação foi amplamente alargada, de forma a incluir a capacitação para o acesso às medidas de apoio extraordinário no âmbito da COVID-19, e por essa via agilizar e minimizar os tempos de acesso das empresas aos apoios financeiros disponibilizados.

Foram, neste contexto, produzidos e divulgados 13 novos conteúdos digitais, nomeadamente, FAQs relativas aos Sistemas de Incentivos à Inovação Produtiva no contexto da COVID-19 e ao I&D Empresas - COVID-19; FAQs relativas aos programas Adaptar Micro, Adaptar PME e Apoiar (Medidas Apoiar.PT, Apoiar Restauração, Apoiar Rendas, Apoiar + Simples); vídeos de divulgação dos programas Adaptar e Apoiar; disponibilização, no *website*, de informação sistematizada com exemplos práticos das despesas elegíveis e não elegíveis para efeitos dos programas Adaptar Micro e Adaptar PME; Guia de Preenchimento do Pedido de Pagamento do Programa Adaptar Micro; Guia de Renovação da Certificação do TechVisa; documento de Boas Práticas nos Projetos de Formação; e de Elaboração e implementação do Plano de Formação.

Deu-se ainda início ao desenvolvimento do projeto SAMA2020 - Sistema de Apoio à Transformação Digital da Administração Pública, de aplicação da Inteligência Artificial aos Sistemas de Incentivos, um projeto de I&D desenvolvido em parceria com a AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE, e com o ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, e que lançará as bases para a aplicação de ferramentas inovadoras na gestão de incentivos para o Portugal 2027.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

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

• Qualificação dos recursos humanos

O IAPMEI tem por ambição tornar a formação num processo contínuo e permanente de desenvolvimento profissional e de disseminação e partilha de conhecimentos e saberes, com vista, não apenas à aquisição de competências por parte de colaboradores/as, mas também ao aumento da sua motivação, fatores essenciais a um desempenho mais eficiente e eficaz, tanto a nível individual como coletivo.

Em 2020, foram ministradas cerca de 7 mil horas de formação no IAPMEI, tendo 84,3% das trabalhadoras e trabalhadores participado em ações de formação.

• Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadoras e trabalhadores

A promoção da utilização de horários e modalidades de organização do trabalho facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal tem sido outras das opções de gestão. Salienta-se, aliás, que o IAPMEI aderiu desde logo à iniciativa 3 em linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar.

Em 2020, todos os trabalhadores e trabalhadoras que o solicitaram tiveram parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.

• Segurança e Saúde no Trabalho

Alinhado com o Plano para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) 2020, o IAPMEI continuou a fortalecer o seu plano de SST, desenvolvendo melhorias neste domínio.

Desde logo, prosseguiu a iniciativa que vem tendo desde 2018, de disponibilizar a vacinação contra a gripe a todos os trabalhadores/as que pretendam ter essa proteção. Por motivos que são públicos, e alheios ao IAPMEI, e que se prendem com a indisponibilidade das referidas vacinas no mercado nacional no contexto particular de 2020, todo o mecanismo de aquisição foi completamente concretizado, não tendo, no entanto, sido recebidas as vacinas, o que inviabilizou o objetivo último da disponibilização das mesmas aos trabalhadores e trabalhadoras interessados.

No âmbito das deslocações profissionais, e apesar da quase nula procura em 2020, fruto das restrições de viagens, assegurou as consultas de viajante aos trabalhadores/as. E promoveu novas medidas de saúde preventiva, como a realização de ações nas áreas do tabagismo, sedentarismo, ergonomia e alimentação saudável, na generalidade dos casos em formatos não presenciais, ou com campanhas inovadoras, em adaptação ao contexto pandémico.

4.3. BREVE DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

• **Motivação de trabalhadoras e trabalhadores**

Sendo a motivação das pessoas essencial à otimização do desempenho individual e coletivo, o IAPMEI desenvolveu também iniciativas neste domínio, operacionalizando a quase totalidade do plano de melhoria dos espaços físicos e das condições de trabalho que havia estabelecido, o que passou pela realização de obras de beneficiação de várias das instalações desconcentradas.

Salienta-se ainda, neste domínio, o trabalho que foi adicionalmente desenvolvido em resposta à pandemia, de forma a assegurar as condições sanitárias e de proteção individual nos postos de trabalho presenciais, e a disponibilidade de equipamentos informáticos e meios técnicos que permitiram assegurar o exercício do teletrabalho nas condições necessárias para garantir a manutenção dos níveis de serviço prestados a empresas e empreendedores/as.

• **Representação do IAPMEI em Juízo**

O contencioso, ou seja, a defesa dos interesses do IAPMEI em Juízo é uma das atividades que, necessariamente, 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 2020, foram acompanhadas 103 ações judiciais, em que o IAPMEI assumiu a qualidade, ou de autor ou de réu. Foram concluídas 39 ações, nas quais o IAPMEI teve sucesso em 34, o que representa uma taxa de sucesso de cerca de 87%.

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 2020 foram interpostas 13 execuções fiscais.

4.4. RECURSOS HUMANOS

A pontuação executada em matéria de recursos humanos foi de 3955, correspondente a 338 trabalhadoras e trabalhadores. Este número representa um desvio de 649 pontos relativamente ao planeado:

RECURSOS HUMANOS

	PONTUAÇÃO	EFFECTIVOS PLANEADOS	PONTOS PLANEADOS	EFFECTIVOS EXECUTADOS	PONTOS EXECUTADOS	DESVIO
DIRIGENTE SUPERIOR	20	3	60	2	40	-20
DIRIGENTE INTERMÉDIO	16	35	560	34	544	-16
TÉCNICO SUPERIOR (INCLUI ESPECIALISTAS DE INFORMÁTICA)	12	287	3444	244	2928	-516
ASSISTENTE TÉCNICO (INCLUI TÉCNICOS DE INFORMÁTICA)	8	60	480	51	408	-72
ASSISTENTE OPERACIONAL	5	12	60	7	35	-25
TOTAL		397	4604	338	3955	-649

Na coluna “efetivos planeados” os números dizem respeito ao Mapa de Pessoal aprovado para 2020. Na coluna “efetivos executados” o número total (338) corresponde às trabalhadoras e aos trabalhadores em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2020.

A diferença entre o planeado e o executado encontra justificação na dificuldade sentida pelo Instituto em substituir trabalhadoras/es que saíram ao longo do ano, principalmente por reforma/aposentação. Foram abertos, em 2020, 5 procedimentos concursais com vista ao preenchimento de 10 postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, os quais ainda não se encontram concluídos. O recurso à mobilidade tem sido uma alternativa, contudo, tem-se verificado insuficiente face às necessidades sentidas.

De sinalizar que o posto de trabalho por ocupar no cargo de dirigente intermédio vagou por reforma do seu titular.

Acresce dizer que no número de “efetivos planeados” para o ano de 2020 (397) se encontravam incluídos 22 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 para a eventualidade de um regresso.

4.4. RECURSOS HUMANOS

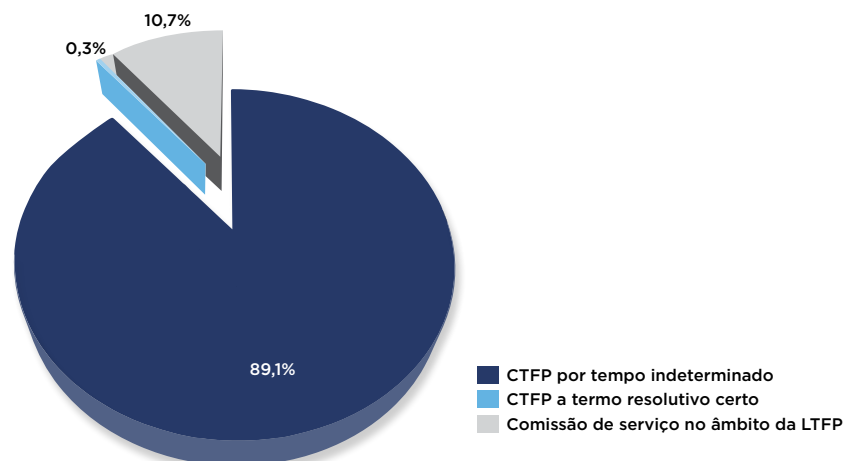
Dos 338 trabalhadores e trabalhadoras em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2020, 297 estão nas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, 5 na carreira especial de informática e 36 são pessoal dirigente.

DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO GLOBAL DO IAPMEI, EM 31 DE DEZEMBRO DE 2020

MODALIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO	GÉNERO	DIRIGENTES	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TOTAL	%
CT EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO	M	0	73	4	4	4	85	28,2%
	F	0	168	44	3	1	216	71,8%
	T	0	241	48	7	5	301	89,1%
CT EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO	M	0	0	0	0	0	0	0,0%
	F	0	0	1	0	0	1	5,9%
	T	0	0	1	0	0	1	0,3%
COMISSÃO DE SERVIÇO NO ÂMBITO DA LTFP	M	17	0	0	0	0	17	47,2%
	F	19	0	0	0	0	19	52,8%
	T	36	0	0	0	0	36	10,7%
TOTAL DOS EFETIVOS		36	241	49	7	5	338	100%

Relativamente aos tipos de vínculos existentes, verifica-se que, do universo de 338 trabalhadores/as do IAPMEI, 301 encontram-se na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (89,1%); 36 encontram-se na modalidade de comissão de serviço pelo exercício de funções dirigentes (10,7%); e uma trabalhadora celebrou contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, ao abrigo da LTFP, na sequência de autorização do exercício de funções públicas após reforma ou aposentação por idade de 70 anos.

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO EFETIVO GLOBAL DO IAPMEI, POR VÍNCULO

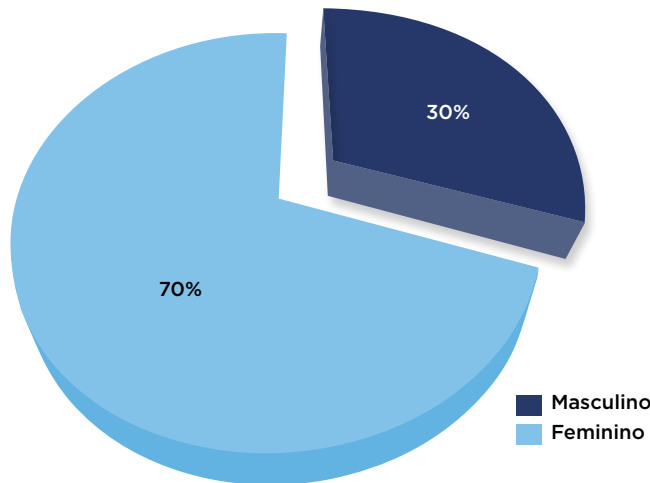


4.4. RECURSOS HUMANOS

Género

O IAPMEI tem 236 trabalhadoras e 102 trabalhadores, o que representa uma taxa de feminização de 70%.

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO EFETIVO DO IAPMEI, POR GÉNERO



Cargo/Carreira Profissional

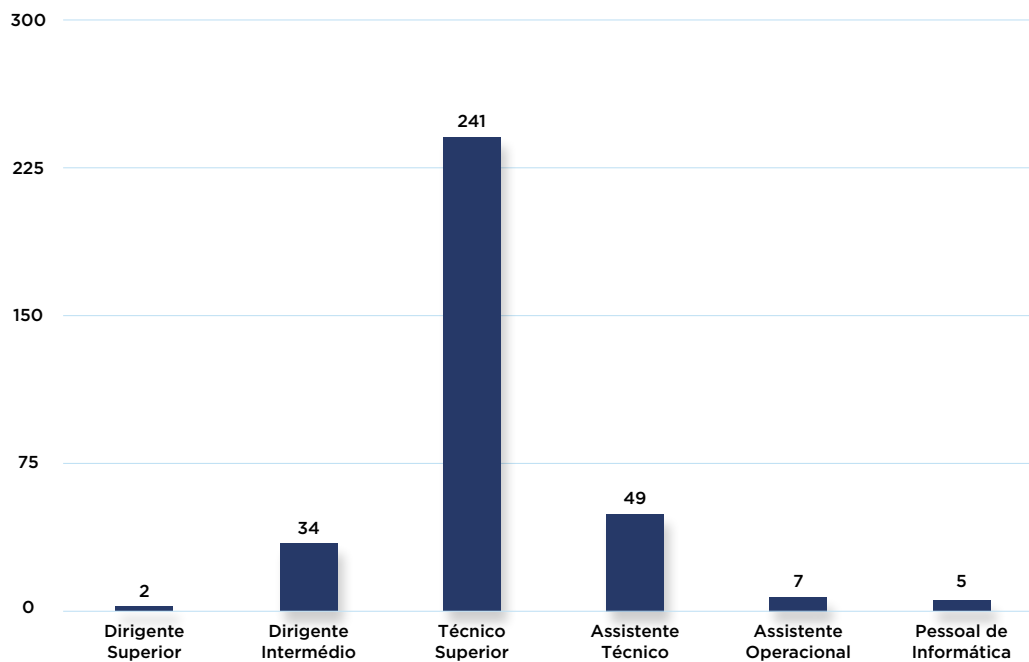
Os recursos humanos do IAPMEI encontram-se distribuídos pelas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, pela carreira de pessoal de informática, e pelo grupo de pessoal dirigente.

As carreiras com maior representatividade são as de técnico superior, com 241 trabalhadoras/es, correspondentes a 71,3% do total de efetivos, e de assistente técnico, com 49 trabalhadoras/es, que correspondem a 14,5% do total de efetivos. Os trabalhadores e trabalhadoras da carreira de informática e de assistente operacional são em número substancialmente inferior. A carreira de assistente operacional tem 7 trabalhadoras/es, (2,1% do total de efetivos) e a carreira de informática tem 5 (1,5% do total do efetivo).

O pessoal dirigente representa 10,7% dos postos de trabalho, sendo 2 de direção superior (de 2.º grau), 6 de direção intermédia de 1.º grau e 28 de direção intermédia de 2.º grau.

4.4. RECURSOS HUMANOS

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO EFETIVO DO IAPMEI, POR CARGO/CARREIRA PROFISSIONAL

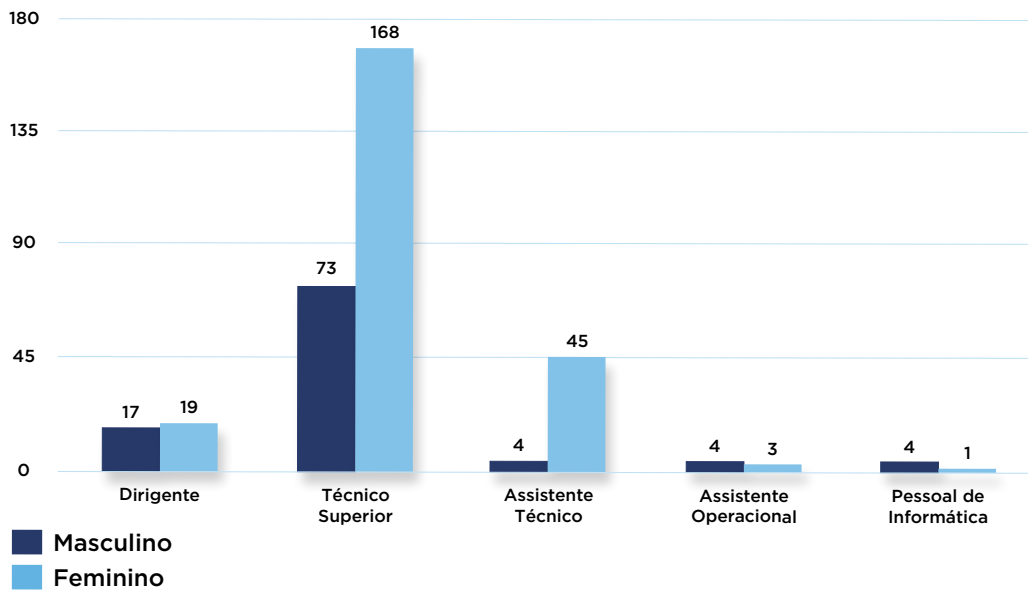


Da análise da distribuição por cargo/carreira profissional e por género, verifica-se que o número de mulheres é superior ao dos homens na maioria das carreiras. Destaca-se a carreira de assistente técnico como sendo a que tem maior percentagem de mulheres, 91,8%, e a carreira de técnico superior, na qual as mulheres representam 69,7% do total de trabalhadoras/es. Relativamente ao pessoal dirigente, 19 (52,8%) são do género feminino e 17 (47,2%) do género masculino.

Nas carreiras de assistente operacional e de pessoal de informática é o género masculino que tem maior representatividade. Na carreira de assistente operacional existem 4 homens (57,1%) e 3 mulheres (42,9%), na de pessoal de informática existem 4 homens (80%) e uma mulher (20%).

4.4. RECURSOS HUMANOS

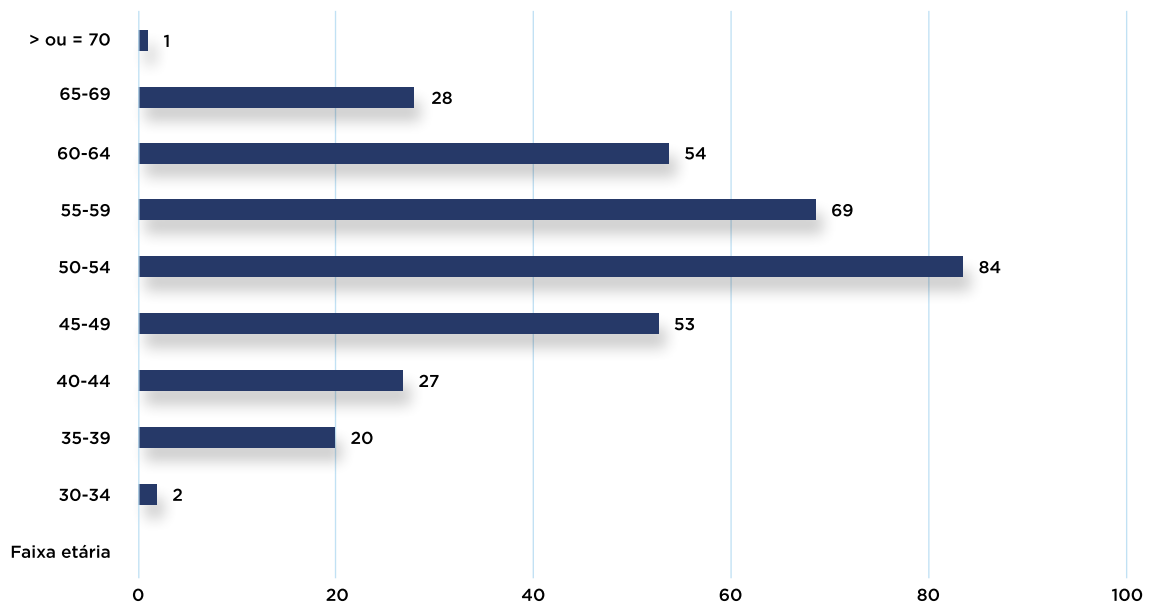
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DO EFETIVO DO IAPMEI, POR CARGO/CARREIRA PROFISSIONAL, E POR GÉNERO



Idade

O IAPMEI registou, em 2020, um leque etário compreendido entre os 33 e os 70 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 84 trabalhadoras/es, a que corresponde uma percentagem de 24,9%. As outras três faixas etárias que apresentam valores significativos são a dos 55-59 anos, com 69 trabalhadoras/es (20,4%), a dos

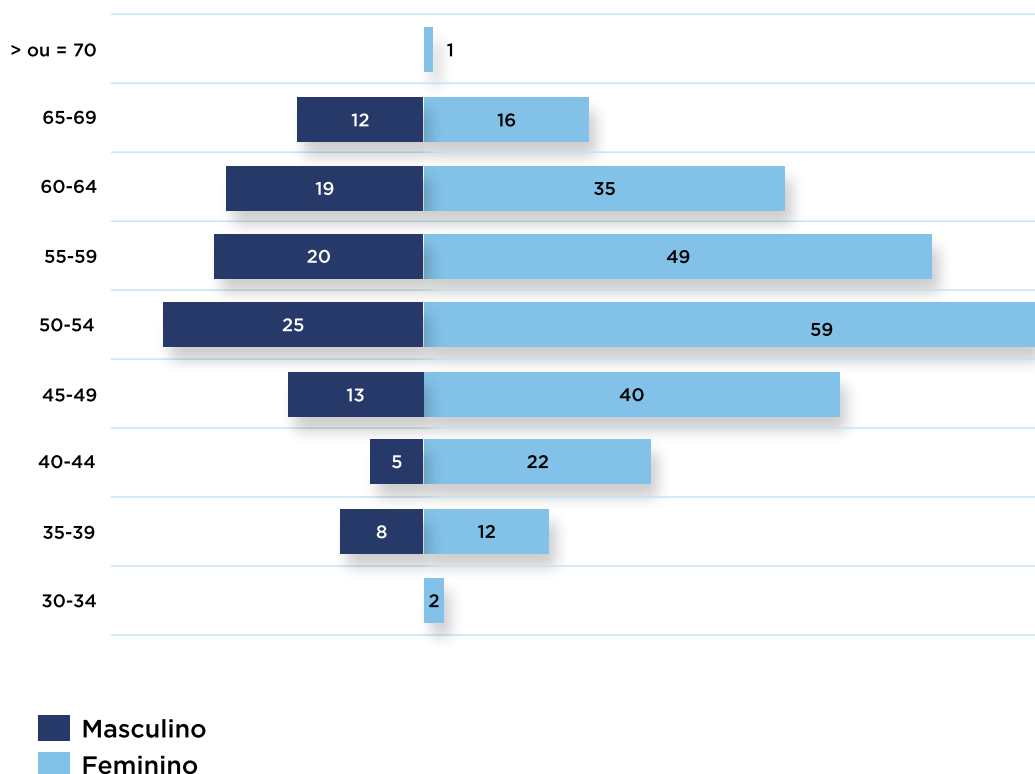
4.4. RECURSOS HUMANOS

45-49 anos, com 53 trabalhadoras/es (15,7%), e a dos 60-64 anos, com 54 trabalhadoras/es (16%). Por outro lado, os escalões que registam menor número de trabalhadoras/es são o dos 30-34 anos, apenas com 2, e o da idade igual ou superior a 70 anos que, como já referido, conta com uma pessoa com autorização de exercício de funções públicas após reforma ou aposentação.

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 trabalhadoras, e que, no intervalo 30-34 anos, os 2 recursos humanos identificados são mulheres.

O escalão etário mais representativo, quer no sexo feminino quer no sexo masculino, é o dos 50-54 anos.

DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO DO IAPMEI, POR GRUPO ETÁRIO E POR GÉNERO



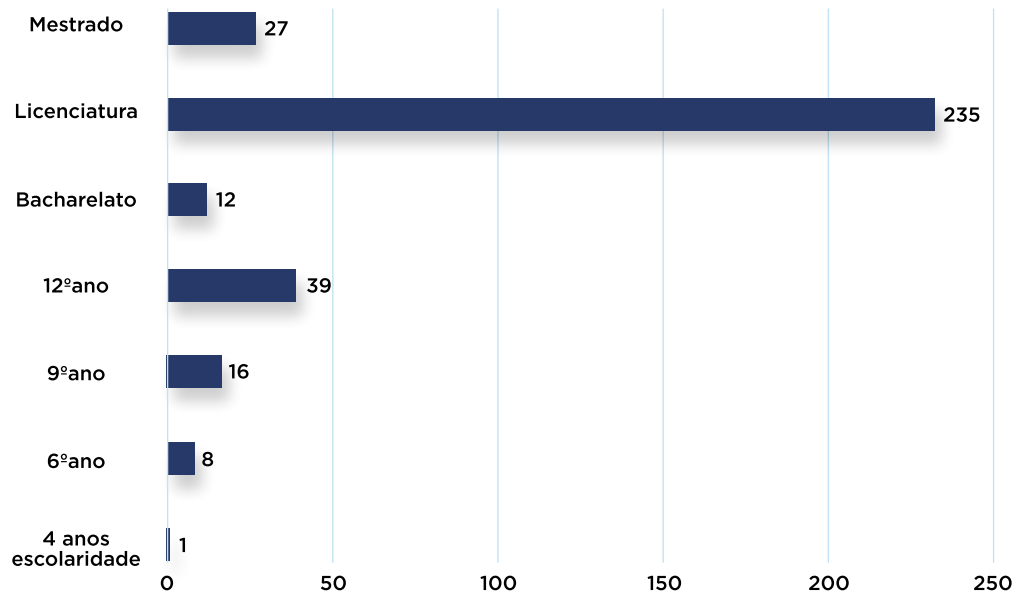
4.4. RECURSOS HUMANOS

Habilitações Escolares

O grau académico predominante no universo dos trabalhadores e trabalhadoras do IAPMEI é a licenciatura, sendo licenciadas/os 235 efetivos, o que representa 69,5% do total, e a percentagem de trabalhadoras/es com habilitação superior – bacharelato, licenciatura ou mestrado – é de 81,1%.

Verifica-se ainda que, a seguir à licenciatura, o nível de escolaridade mais representado é o 12.º ano, detido por 11,5% dos efetivos, e que apenas 25 trabalhadoras/es (7,4%) têm o 9.º ano de escolaridade ou nível inferior.

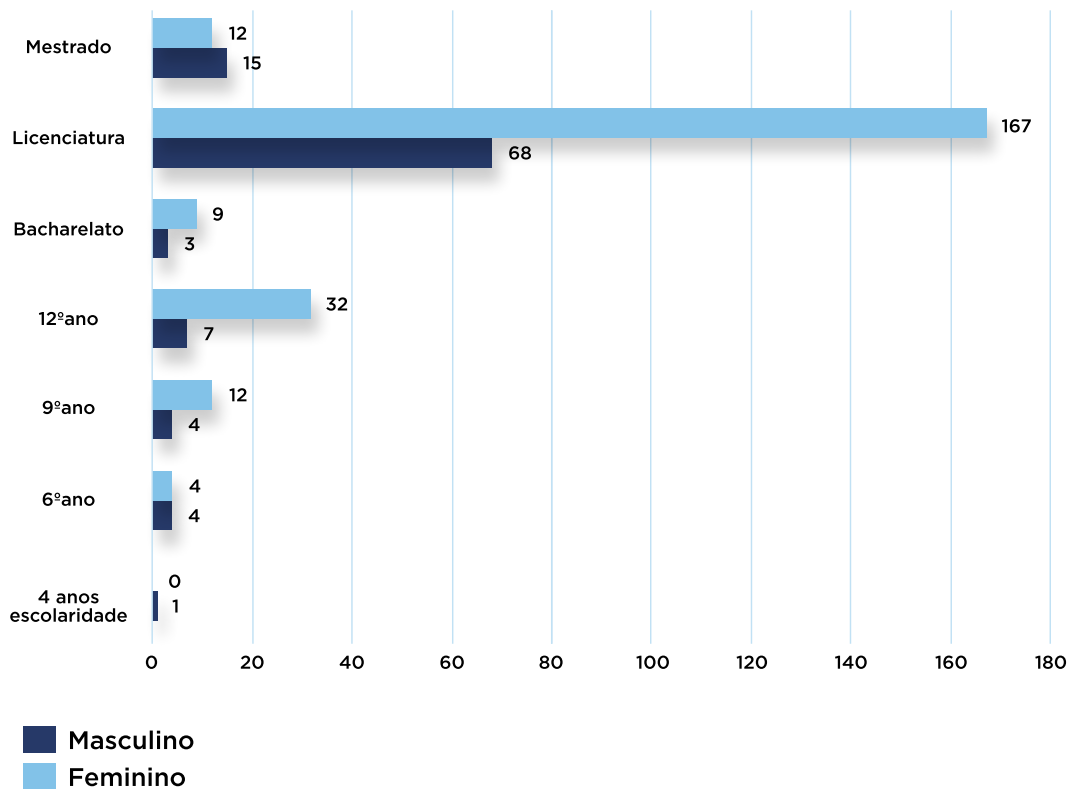
DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO DO IAPMEI, POR HABILITAÇÕES ESCOLARES



4.4. RECURSOS HUMANOS

Também numa análise por género se conclui que a habilitação dominante é a licenciatura (66,7% dos trabalhadores e 70,8% das trabalhadoras), assinalando-se que 14,7% dos trabalhadores têm mestrado, o que compara com 5,1% das trabalhadoras.

DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO DO IAPMEI, POR HABILITAÇÕES ESCOLARES E POR GÉNERO



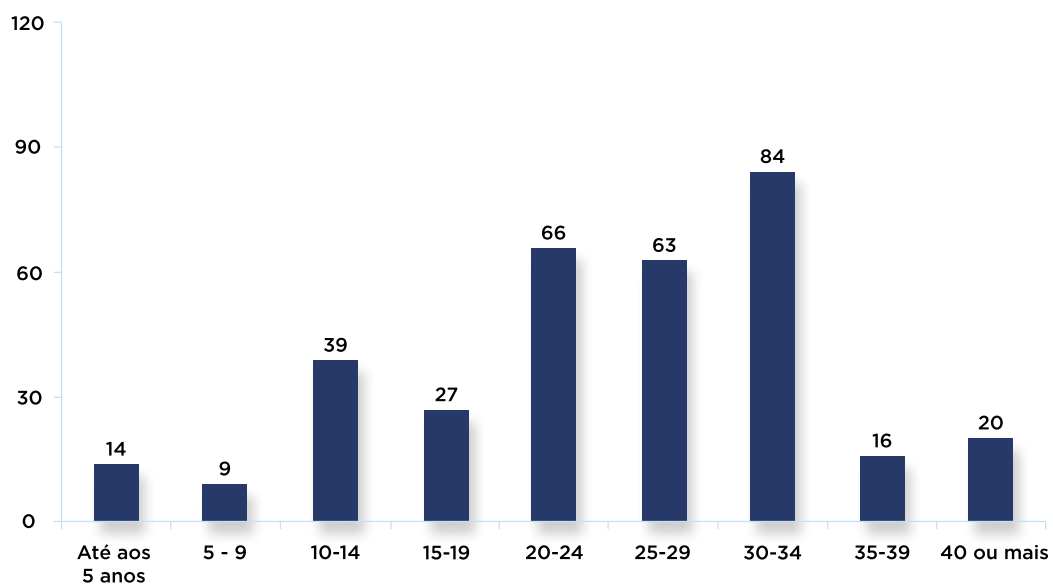
4.4. RECURSOS HUMANOS

Nível de antiguidade

O nível de antiguidade mais frequente no IAPMEI, a 31 de dezembro de 2020, situava-se no escalão dos 30-34 anos, com 84 trabalhadoras/es (24,9%).

Os outros dois escalões de antiguidade com maior número de trabalhadoras/es são os que se situam nos intervalos entre os 20-24 anos, com 66 (19,5%), e entre os 25-29 anos, com 63 (18,6%). O intervalo menos representativo é o dos 5-9 anos, com 9 trabalhadoras/es (2,7%).

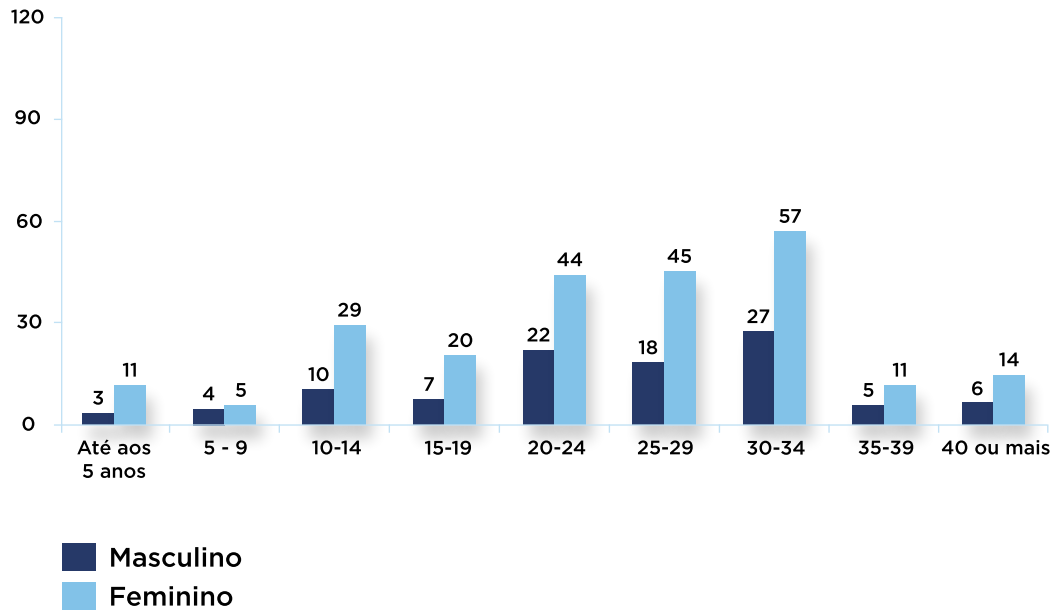
DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO, POR ANTIGUIDADE



4.4. RECURSOS HUMANOS

Considerando a análise por género, constata-se que, em todos os escalões, existe uma maior representatividade do género feminino, sendo o escalão dos 30-34 anos o mais representativo para ambos os géneros, com 27 homens e 57 mulheres.

DISTRIBUIÇÃO DO EFETIVO, POR ANTIGUIDADE E POR GÉNERO



4.4. RECURSOS HUMANOS

Movimentação

Ao longo do ano de 2020 foram admitidos ou regressaram ao IAPMEI 25 trabalhadoras/es: 21 técnicos superiores e um assistente técnico, por mobilidade, e 3 dirigentes intermédios de 2.º grau em comissão de serviço.

Durante o ano de 2020 registaram-se 17 saídas: 13 técnicos superiores, um dirigente intermédio de 1.º grau, um dirigente superior de 1.º grau, um dirigente intermédio de 2.º grau e um assistente técnico.

MOVIMENTAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

MOTIVO	ENTRADAS	SAÍDAS
PROCEDIMENTO CONCURSAL		
MOBILIDADE	22	2
CEDÊNCIA		1
REGRESSO DE LSR		
CADUCIDADE/TERMO		
REFORMA/APOSENTAÇÃO		2
LIMITE DE IDADE		3
COMISSÃO DE SERVIÇO	3	
CESSAÇÃO POR MÚTUO ACORDO		
OUTRAS SITUAÇÕES		9
TOTAL	25	17

Um dirigente intermédio de 1.º grau saiu por reforma/aposentação, um dirigente superior de 1.º grau saiu por cessação de funções e um dirigente intermédio de 2.º grau para exercício de funções em Gabinete de Membro do Governo.

Dois técnicos superiores saíram por mobilidade, um técnico superior por cedência de interesse público e um técnico superior por reforma/aposentação. Verificou-se ainda que 2 técnicos superiores e um assistente técnico saíram por terem atingido o limite de idade, que 5 técnicos superiores cessaram a situação de mobilidade, e que 2 foram nomeados para cargos dirigentes.

4.4. RECURSOS HUMANOS

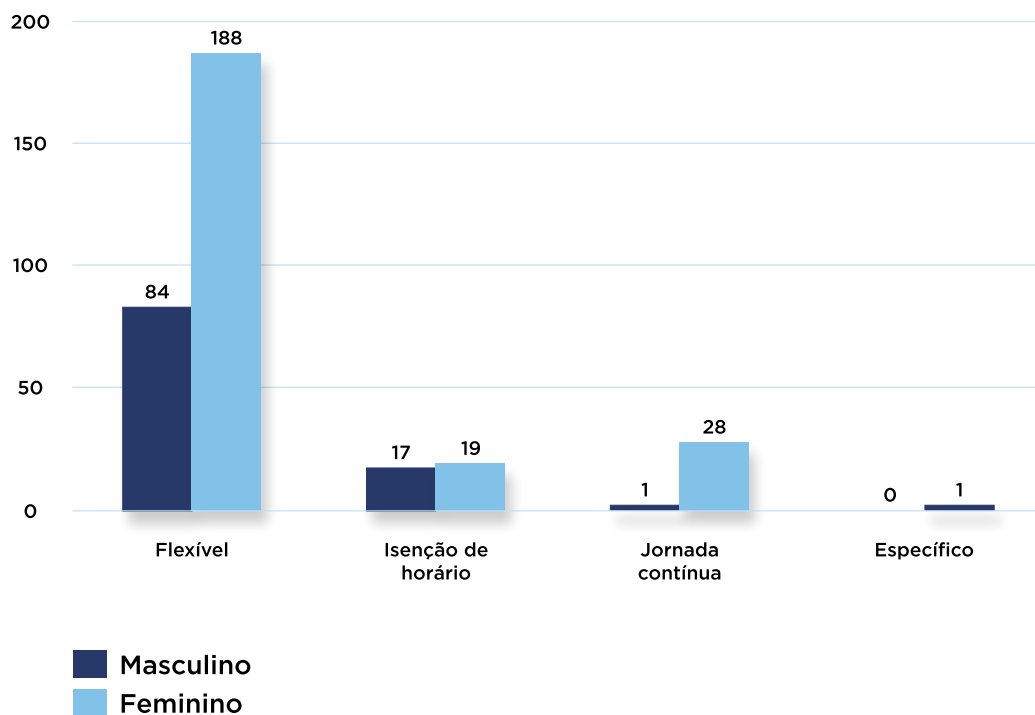
Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante o ano de 2020 registaram-se 7 mudanças na situação dos trabalhadores/as, por consolidações da mobilidade na categoria: 6 na carreira/categoria de técnico superior e um na carreira de informática.

Modalidades de horário de trabalho

O horário de trabalho praticado no IAPMEI é, em regra, o horário de trabalho flexível, sendo praticado por 80,5% dos trabalhadores e trabalhadoras, correspondendo a um total de 272, 188 do género feminino e 84 do género masculino..

MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO, POR GÉNERO



Em 2020 foram ainda praticadas as seguintes modalidades de horário de trabalho: isenção de horário, pelos/as 36 dirigentes; jornada contínua, por 29 trabalhadoras/es, 28 do género feminino e um do género masculino; e específico (tempo parcial), por uma trabalhadora.

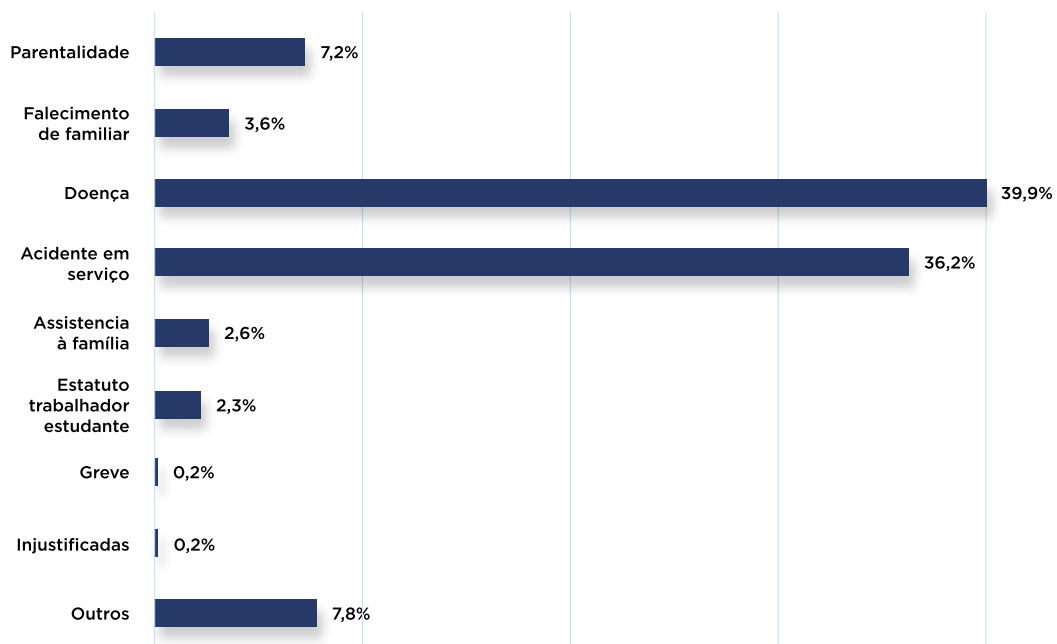
4.4. RECURSOS HUMANOS

Absentismo

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2020 foi de 2898 dias, sendo as ausências por doença o principal motivo de ausência (39,9%/1157 dias). Também foi contabilizado um elevado número de ausências por acidente em serviço - 1049 dias (36,2% do número total de ausências).

Registaram-se ainda outras faltas ao serviço, com os seguintes motivos: outros motivos, 226 dias; proteção na parentalidade, 210 dias; falecimento de familiar, 104 dias; assistência a familiares, 75 dias; trabalhador/estudante, 67 dias; greve, 5 dias; injustificadas, 5 dias.

DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS DIAS DE ABSENTISMO GLOBAL



4.4. RECURSOS HUMANOS

Trabalho suplementar

Durante o ano de 2020 foram prestadas 3139 horas de trabalho suplementar, das quais 2649 correspondem a trabalho suplementar diurno e 490 horas a trabalho suplementar noturno. O trabalho suplementar foi prestado maioritariamente por trabalhadoras/es da carreira de técnico superior (2424 horas) e de assistente operacional (575 horas). Verifica-se ainda o registo de 140 horas de trabalho suplementar na carreira de pessoal de informática.

RESUMO DO TRABALHO SUPLEMENTAR, EM N.º DE HORAS

PRESTAÇÃO DO TRABALHO	Nº DE HORAS
TRABALHO SUPLEMENTAR DIURNO	2 649:00
TRABALHO SUPLEMENTAR NOTURNO	490:00
TOTAL	3 139:00

Medicina do Trabalho

A medicina no trabalho foi diretamente condicionada pela pandemia. No ano de 2020 foi realizado um total de apenas 8 exames no âmbito da medicina no trabalho, 50% periódicos e os restantes ocasionais.

Foram realizadas ainda 21 visitas a postos de trabalho.

TIPOLOGIAS DE EXAMES DE MEDICINA DO TRABALHO

EXAME	N.º
ADMISSÃO	0
PERIÓDICO	4
OCASIONAL	4
VISITAS POSTOS DE TRABALHO	21

4.4. RECURSOS HUMANOS

Aprendizagem/formação

Durante o ano de 2020 285 trabalhadoras/es participaram em ações de formação, o que corresponde a 84,3%, tendo sido ministradas cerca de 7000 horas de formação a 1173 formandos.

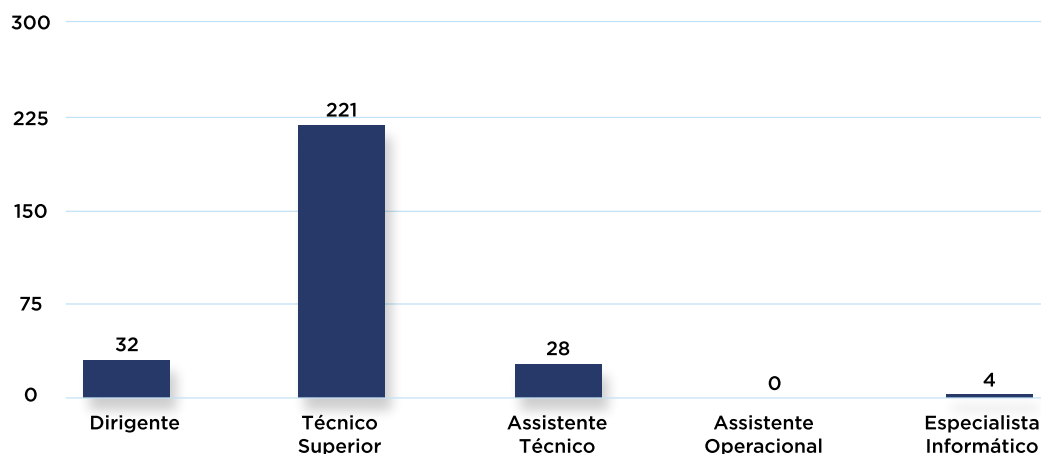
Destes, 158 participaram em ações de formação interna e 1015 em ações de formação externa.

DISTRIBUIÇÃO DAS PARTICIPAÇÕES E DAS HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARGO/CARREIRA PROFISSIONAL

	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	INFORMÁTICO	TOTAL
Nº PARTICIPAÇÕES	124	950	91	0	8	1 173
Nº DE HORAS	791:30	5 791:30	348:00	0:00	65:30:00	6 996:30

Verifica-se que, de todos os grupos profissionais, apenas os trabalhadores/as da carreira de assistente operacional não tiveram participações em ações de formação. Assinala-se que participaram em ações de formação, 32 dirigentes, 221 técnicos superiores, 28 assistentes técnicos e 4 informáticos.

DISTRIBUIÇÃO DO Nº DE PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARGO/CARREIRA PROFISSIONAL



4.4. RECURSOS HUMANOS

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 (trabalhadoras/es especializados em determinadas áreas) ou recorrendo a entidades externas.

Para além destas ações de formação, o IAPMEI disponibilizou também aos seus trabalhadores e trabalhadoras a possibilidade de participação em formação interempresas, que tem como vantagem a interação com outros participantes, trocando experiências das suas realidades empresariais.

No que respeita ao Plano de Formação, das 22 ações previstas para o biénio 2019-2020 foram realizadas 21, o que corresponde a um grau de execução de 95,5%.

Na área jurídica, foram abordadas matérias como a Contratação Pública.

Na área da informática a Cibersegurança foi um tema dominante e, em tempos de pandemia, o curso *online* Microsoft Teams acolheu 71 formandos.

Durante o ano de 2020 o IAPMEI proporcionou ainda formação profissional nas áreas das ciências empresariais, ciências sociais ou comportamentais, do direito, das línguas e humanidades e outras temáticas relacionadas com as tecnologias da informação. Em matéria das ciências empresariais, destaca-se o tema da Indústria 4.0, que contou com 3 ações de formação e com 88 participações.

Como já referido, cerca de 13,4% dos formandos e formandas foram participantes em 19 ações de formação dinamizadas internamente, observando-se assim uma participação relevante nas ações de formação internas, o que é revelador do interesse dos trabalhadores/as nas temáticas abordadas, do reconhecimento da experiência e conhecimentos técnicos dos “formadores e formadoras internos”, bem como da vontade e motivação destes/as em transmitir e disseminar internamente a informação e conhecimento de que são detentores.

Exemplo disso foi a formação profissional Fundo Social Europeu, que contou com a presença de 53 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	631,1	639,2	916,0	626,1	-289,8
PROJETOS	7,7	5,8	5,7	3,5	-2,1
TOTAL	638,8	645,0	921,7	629,7	-292,0

A variação entre o valor inicial proposto (proposta submetida pelo IAPMEI) e o valor aprovado pelo Orçamento do Estado 2020 evidencia um acréscimo de 6,2 milhões de euros, destinado ao financiamento de entidades externas (+€ 8,1 M), e reduzindo as verbas afetas à atividade própria do Instituto (-€ 1,7 M) e aos apoios à envolvente (-€ 0,2 M). A dotação ajustada reflete o efeito negativo das cativações líquidas aplicadas (-€ 0,5 M), mas também o das alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano, que incluem o reforço de fundos comunitários destinados a apoios a empresas (+€ 237 M), bem como o de verbas próprias, por mobilização de saldos transitados, também para reforço dos apoios a empresas (+€ 40,1 M).

4.5. RECURSOS FINANCEIROS

No quadro abaixo é apresentada a desagregação da despesa, por grandes rubricas, segregando fundos nacionais e fundos comunitários, e isolando despesa extraorçamental (nos apoios a empresas).

(M €)

ORGANISMO	PROPOSTO (1)	APROVADO (2)	AJUSTADO (3)	REALIZADO (4)	DESVIO (5) = (4) - (3)
ATIVIDADES - RECEITA PRÓPRIA					
DESPESAS PRÓPRIAS	26,42	26,42	27,06	18,79	-8,27
MEDIDAS DE APOIO A EMPRESAS	163,04	163,04	202,94	116,67	-86,27
MEDIDAS DE APOIO À ENVOLVENTE	4,50	9,60	9,21	6,60	-2,61
SUBTOTAL ATIVIDADES - R. PRÓPRIA	193,97	199,07	239,21	142,06	-97,15
ATIVIDADES - RECEITAS GERAIS					
DESPESAS PRÓPRIAS	0,40	0,40	0,00	0,00	0,00
MEDIDAS DE APOIO A EMPRESAS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MEDIDAS DE APOIO À ENVOLVENTE	7,10	10,10	10,10	10,03	-0,06
SUBTOTAL ATIVIDADES - R. GERAIS	7,50	10,50	10,10	10,03	-0,06
ATIVIDADES - FUNDOS COMUNITÁRIOS					
MEDIDAS DE APOIO A EMPRESAS	429,67	429,67	666,67	474,06	-192,61
ORÇAMENTAL	348,67	348,67	348,67	156,07	-192,61
EXTRA-ORÇAMENTAL	81,00	81,00	317,99	317,99	0,00
SUBTOTAL ATIVIDADES - F. COMUNITÁRIOS	429,67	429,67	666,67	474,06	-192,61
SUBTOTAL ATIVIDADES	631,14	639,24	915,97	626,15	-289,82
PROJETOS - RECEITA PRÓPRIA					
DESPESAS PRÓPRIAS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MEDIDAS DE APOIO À ENVOLVENTE	0,05	0,05	0,05	0,00	-0,05
SUBTOTAL PROJETOS - R. PRÓPRIA	0,05	0,05	0,05	0,00	-0,05
PROJETOS - RECEITAS GERAIS					
DESPESAS PRÓPRIAS	2,47	0,77	0,68	0,39	-0,28
MEDIDAS DE APOIO À ENVOLVENTE	1,73	1,53	1,53	0,85	-0,67
SUBTOTAL PROJETOS - R. GERAIS	4,20	2,30	2,20	1,25	-0,96
PROJETOS - FUNDOS COMUNITÁRIOS					
MEDIDAS DE APOIO À ENVOLVENTE	3,44	3,44	3,44	2,30	-1,14
SUBTOTAL PROJETOS - F. COMUNITÁRIOS	3,44	3,44	3,44	2,30	-1,14
SUBTOTAL PROJETOS	7,69	5,79	5,69	3,54	-2,15
TOTAL	638,83	645,03	921,67	629,69	-291,97

4.5. RECURSOS FINANCEIROS

Tendo em conta os valores acima apresentados, verifica-se que a despesa incorrida em 2020 corresponde a cerca de 68% da dotação ajustada, com execução de 69% na componente de despesas próprias (€ 19,2 M), 68% nos apoios a empresas (€ 590,7 M) e 81% nos apoios à envolvente (€ 19,8 M).

De referir que as medidas de apoio a empresas envolveram, não apenas os apoios diretos (como sejam os incentivos Portugal 2020 (PT2020), REPOR – Sistema de Apoio à Reposição da Competitividade e Capacidades Produtivas ou Comércio Investe), mas também os veículos de apoio ao financiamento das empresas (como o FC&QC – Fundo de Capital e Quase Capital e o FITEC – Fundo de Inovação, Tecnologia e Economia Circular, num total de € 27 milhões), e a componente de reembolsos do PT2020 transferidos para a AD&C – Agência para o Desenvolvimento e Coesão, IP (€ 29,7 M). Ao abrigo das medidas decretadas pelo governo para mitigar os efeitos da pandemia COVID-19, foram pagos apoios a empresas na ordem dos 236,1 milhões de euros.

4.6. SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

TABELA DE CONTROLO INTERNO

QUESTÕES	APLICADO			FUNDAMENTAÇÃO
	S	N	NA	
1 - AMBIENTE DE CONTROLO				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	S			Estão definidas nas áreas mais relevantes (Incentivos financeiros, assistência empresarial, Certificação PME e gestão de recursos).
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	S			É sempre efetuada uma verificação de todo o enquadramento legal e regulamentar de toda a atividade do IAPMEI.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	S			O IAPMEI está inscrito no IPAI (Instituto Português de Auditoria Interna), mantendo o DpAI e os seus colaboradores em ações de formação no âmbito da Auditoria Interna.
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	S			Existe um código de conduta do IAPMEI, com normas que integram a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua última versão, Lei n.º 2/2020, de 31/03).
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	S			O plano de formação e as ações de formação são realizadas com base no levantamento de necessidades de formação (LNF), que abrange todos os trabalhadores do Instituto. O LNF depois é validado pelos dirigentes, tendo sempre em conta as funções e tarefas da sua unidade orgânica.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	S			
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	S			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.
2 - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	S			
2.2 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	S			2020 é o último ano do ciclo avaliativo 2019/2020, pelo que não existe avaliação, só em 2021.
2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S			84%

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

4.6. SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

TABELA DE CONTROLO INTERNO

QUESTÕES	APLICADO			FUNDAMENTAÇÃO
	S	N	NA	
3 - ATIVIDADES E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO ADMINISTRATIVO IMPLEMENTADOS NO SERVIÇO				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	S			
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	S			Definida e formalizada através de Ordens de Serviço.
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	S			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/as?	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/as.
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.

4.6. SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

TABELA DE CONTROLO INTERNO

QUESTÕES	APLICADO			FUNDAMENTAÇÃO
	S	N	NA	
4 - FIABILIDADE DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	S			Processos de suporte informatizados, nomeadamente RH, Contabilidade e Gestão de Créditos. Desmaterialização de processos através de plataforma de gestão documental.
4.2 As diferentes aplicações estão integradas, permitindo o cruzamento de informação?	S			Existe integração entre os sistemas mais relevantes na atividade do Instituto.
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos <i>outputs</i> 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 <i>outputs</i> 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 <i>backups</i>)?	S			Está instituído um processo de <i>backups</i> .
4.7 A segurança na troca de informações e <i>software</i> 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 2020, o IAPMEI efetuou iniciativas de publicidade institucional no montante de 51.181 € + IVA.

Tendo sido realizadas iniciativas em meios nacionais (Expresso, Jornal de Notícias, Vida Económica (Media Partner), Jornal de Negócios e Público) e em meios digitais (Facebook, LinkedIn, Google Display e Search).

4.8. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DE CLIENTES

A avaliação da satisfação de clientes é um importante instrumento de melhoria contínua das organizações.

O IAPMEI procedeu, por isso, em 2020, à avaliação da satisfação de clientes, através da realização de um inquérito anónimo a empresas e empreendedores/as que tiveram interações com o instituto, no ano.

O inquérito foi feito por via eletrónica, através do envio de *e-mail* com *link* para questionário eletrónico de resposta única admissível, entre os dias 12 e 30 de novembro de 2020.

Nos termos do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), o questionário não foi enviado para a totalidade das empresas e empreendedores/as que tiveram interações com o IAPMEI em 2020, tendo sido enviado somente para 49 463 com o necessário enquadramento legal.

A taxa de resposta ao inquérito foi de 8,5%.

Os resultados do inquérito revelam níveis muito elevados de satisfação dos clientes, com 87,3% a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI.

Sendo que as opiniões são semelhantes quando se trata de avaliar, por um lado, os produtos e serviços disponibilizados a empresas e empreendedores/as pelo IAPMEI e, por outro, o atendimento que é prestado. 87,1% dos clientes avaliam positivamente os produtos e serviços que utilizam e 88,3% avaliam positivamente o atendimento recebido.

A facilidade de acesso aos produtos e serviços disponibilizados pelo IAPMEI e a sua utilidade para empresas e empreendedores/as recolhe avaliações positivas de cerca de 89% dos clientes (89,1% e 89,6%, respetivamente). Sendo que a rapidez dos processos é positivamente avaliada por 82,5%.

Ao nível do atendimento, destaca-se o reconhecimento da capacidade técnica dos interlocutores, a par da sua disponibilidade e simpatia, e ainda a clareza e rigor da informação prestada (91,8%, 90,7% e 89,4% dos clientes fazem uma avaliação positiva de cada um destes itens, respetivamente). A rapidez da resposta do atendimento do IAPMEI acolhe um pouco menos de satisfação, mas ainda assim é positivamente avaliada por mais de 80% dos clientes (81,6%).

4.9. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DE COLABORADORAS/ES

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 2020, foi aplicado ao universo, ou seja, às e aos 336 dirigentes intermédias e intermédios e demais trabalhadoras e trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de dezembro de 2020), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 62,2%, o que resulta num erro amostral de 4,3%.

As trabalhadoras representam 73,7% da amostra e os trabalhadores 26,3%. Esta distribuição corresponde a uma taxa de resposta feminina de 65,5% e a uma taxa de resposta masculina de 54,5%.

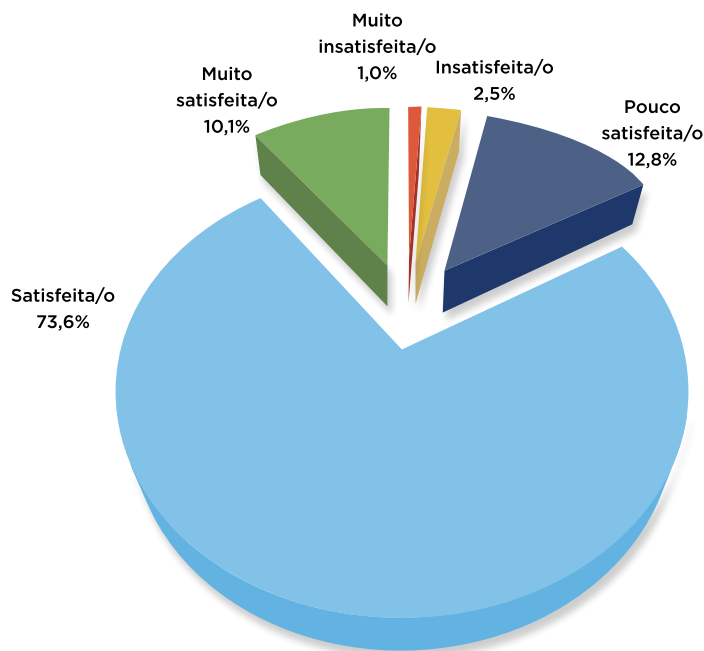
O inquérito foi feito por via eletrónica (*e-mail* com *link* para formulário eletrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os dias 27 de janeiro e 25 de fevereiro de 2021.

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.

4.9. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DE COLABORADORAS/ES

SATISFAÇÃO GLOBAL COM O IAPMEI

Os níveis de satisfação das colaboradoras e dos colaboradores com o IAPMEI são tradicionalmente muito elevados. Mas, em 2020, atingiram níveis particularmente expressivos, com 83,7% (um acréscimo de 13 pontos percentuais (p.p.)) a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a organização.



O desempenho global da organização, a imagem da mesma perante os seus *stakeholders* e os níveis de envolvimento das colaboradoras e dos colaboradores na organização e respetiva missão são os fatores mais geradores de satisfação (respetivamente, 87,6%, 87,1% e 85,6% das colaboradoras e dos colaboradores afirmam-se satisfeitos ou muito satisfeitos com estes itens).

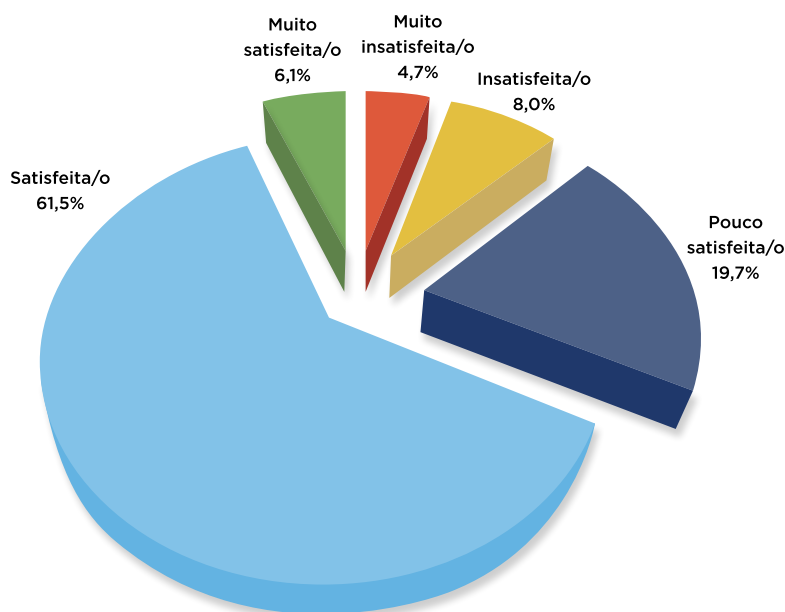
Mas a satisfação é igualmente a tónica dominante no que respeita à responsabilidade social da organização (81,3% de satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os) e aos mecanismos de consulta e diálogo existentes entre colaboradoras e colaboradores e a gestão (77% de satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os).

As trabalhadoras revelam-se um pouco mais satisfeitas do que os trabalhadores, sendo a diferença de opinião mais marcada na avaliação que é feita do desempenho global da organização (a percentagem de satisfeitas e muito satisfeitas é superior em 7,8 p.p. à percentagem de satisfeitos e muito satisfeitos) e dos mecanismos de consulta e diálogo (a diferença é de 5,8 p.p.).

4.9. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DE COLABORADORAS/ES

SATISFAÇÃO COM A GESTÃO E COM OS SISTEMAS DE GESTÃO DO IAPMEI

Apesar de se tratar da área relativamente à qual a satisfação tem sido, ao longo dos anos, tendencialmente mais moderada no IAPMEI, a avaliação que foi feita da gestão e dos sistemas de gestão, em 2020, foi também muito positiva, com mais de 2/3 (67,6%) das trabalhadoras e dos trabalhadores a dizerem-se satisfeitos ou muito satisfeitos (um incremento de 13,8 p.p. face ao ano anterior).



Num ano marcado pela pandemia, que obrigou a uma capacidade de adaptação permanente sem comprometimento dos níveis de serviço prestado, a postura da organização face à mudança e à inovação deixou 81,8% das trabalhadoras e dos trabalhadores satisfeitos ou muito satisfeitos (+16,6 p.p. do que em 2019).

De igual modo, foi muito positivamente avaliada – com 78,9% das trabalhadoras e trabalhadores a manifestarem-se satisfeitos ou muito satisfeitos – a forma como os objetivos, individuais ou partilhados, são fixados.

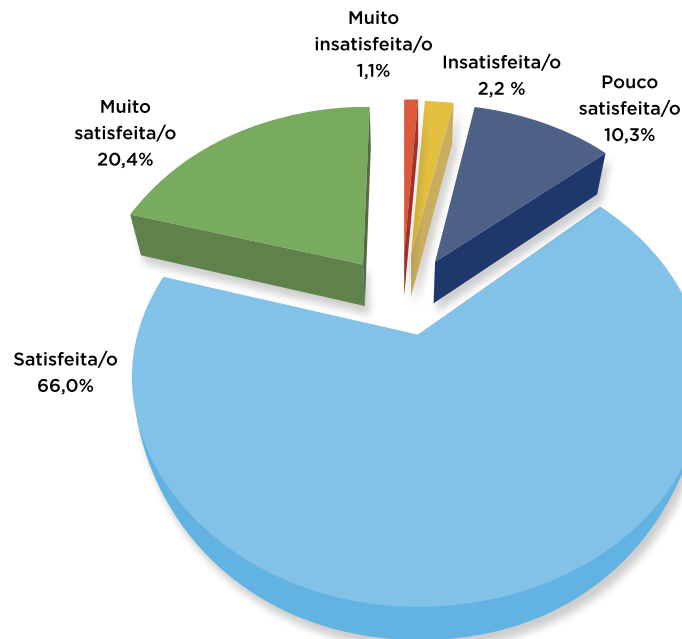
Mas, em 2020, destaca-se ainda o facto de quase metade (49,8%) de colaboradoras e colaboradores terem ficado satisfeitos ou muito satisfeitos com o reconhecimento que foi feito do seu desempenho individual. E de 59,8% fazerem a mesma apreciação sobre a forma como a organização reconheceu o desempenho das equipas. Em qualquer dos casos, são as componentes que, por norma, reúnem níveis de satisfação mais ténues, pelo que estes resultados são especialmente positivos.

A satisfação com a gestão e com os sistemas de gestão é muito semelhante entre colaboradoras e colaboradores, se bem que a satisfação relativa ao reconhecimento do desempenho individual seja ligeiramente superior entre as primeiras (+3,4 p.p.).

4.9. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DE COLABORADORAS/ES

SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO IAPMEI

As condições de trabalho no IAPMEI sempre foram um dos principais fatores de satisfação das pessoas. Em 2020, a situação não foi diferente, tendo inclusive a satisfação aumentado, com 86,4% das colaboradoras e dos colaboradores (+10,6 p.p.) a relevarem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com as mesmas.



Em 2020, mais de 90% das colaboradoras e dos colaboradores do IAPMEI sentiram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a flexibilidade do horário de trabalho (93,3%) e com a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais (91,4%). E 89,5% manifestaram a mesma opinião relativamente ao clima de trabalho existente.

Os mesmos níveis de satisfação (89,5%) aplicam-se às condições de higiene e de segurança existentes, o que parece ter sido especialmente valorizado num ano de pandemia, com a percentagem de trabalhadoras e trabalhadores satisfeitos ou muito satisfeitos com as mesmas a aumentar 18,9 p.p. face ao ano anterior.

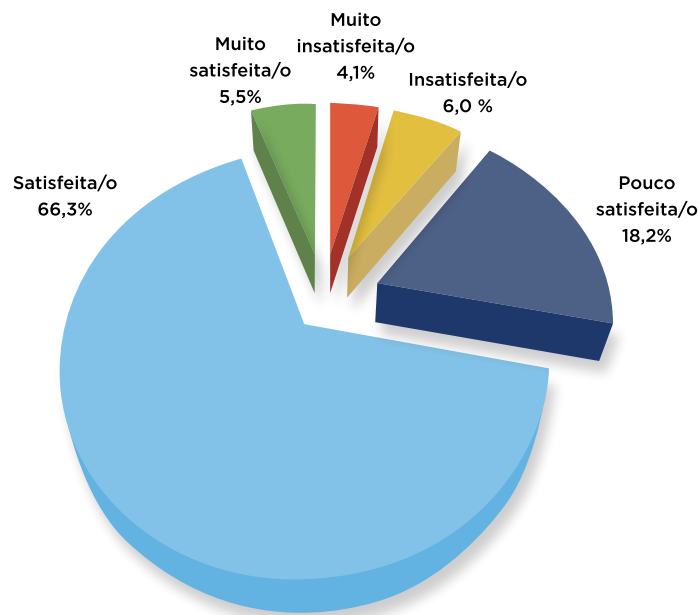
Com níveis de satisfação um pouco mais moderados, mas igualmente expressivos, surge a igualdade de tratamento na organização (68,4% de trabalhadoras e trabalhadores satisfeitos ou muito satisfeitos).

Os níveis de satisfação das colaboradoras e dos colaboradores com as condições de trabalho no IAPMEI são idênticos. No entanto, verificam-se algumas pequenas diferenças na satisfação com a flexibilidade do horário de trabalho e com as condições de higiene e de segurança existentes, no primeiro caso com níveis de satisfação um pouco superiores por parte das trabalhadoras (+3,2 p.p.) e no segundo caso com níveis de satisfação superiores por parte dos trabalhadores (+4,4 p.p.).

4.9. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DE COLABORADORAS/ES

SATISFAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA NO IAPMEI

A possibilidade de desenvolvimento da carreira é outro dos fatores de satisfação no IAPMEI, o que se repetiu e incrementou em 2020, com 71,8% das colaboradoras e dos colaboradores do instituto a manifestarem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com a mesma (+11,6 p.p. em comparação com o ano anterior).



O acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais destaca-se, com 75,1% das trabalhadoras e dos trabalhadores a afirmarem-se satisfeitos ou muito satisfeitos com o que lhes foi proporcionado neste domínio em 2020 (+15,2 p.p. do que no ano anterior).

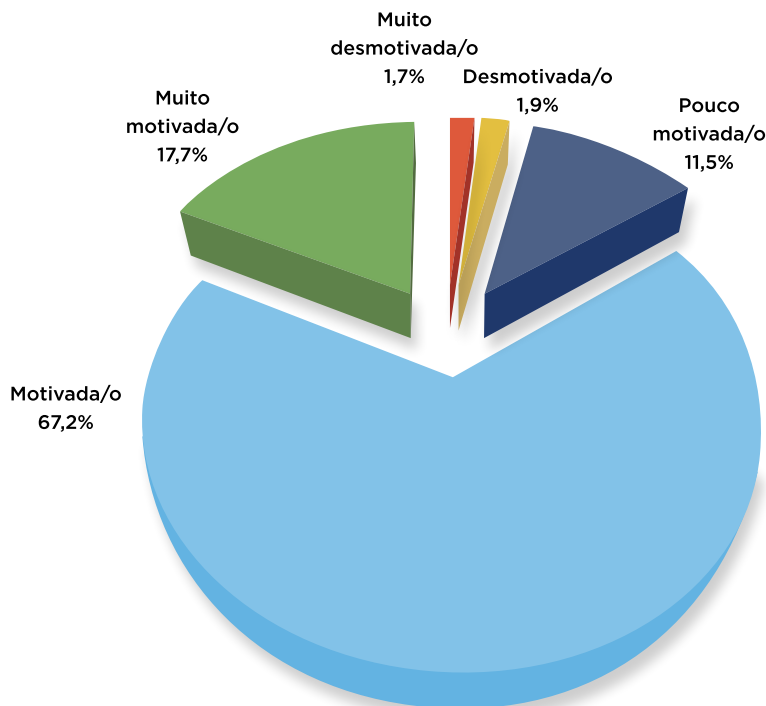
Mas a satisfação é igualmente elevada com as oportunidades de desenvolvimento de novas competências que são dadas a trabalhadoras e trabalhadores (68,4% estão satisfeitos ou muito satisfeitos).

Os níveis de satisfação com a possibilidade de desenvolvimento das carreiras no IAPMEI são superiores, ainda que apenas muito ligeiramente, nos colaboradores. A diferença é um pouco maior no que respeita à satisfação com as oportunidades de desenvolvimento de novas competências (+3,4 p.p.) e menor no que se prende com o acesso a formação relevante (+1,7 p.p.).

4.9. AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DE COLABORADORAS/ES

NÍVEIS DE MOTIVAÇÃO NO IAPMEI

Para além de demonstrarem elevados níveis de satisfação, as trabalhadoras e os trabalhadores do IAPMEI revelam igualmente elevados e crescentes níveis de motivação, com 84,9% a afirmarem-se motivados ou muito motivados (+9,4 p.p. do que em 2019).



Aprender novos métodos de trabalho (88,5%), participar em projetos de mudança na organização (88,5%) e desenvolver trabalho em equipa (87,1%) é o que mais motivação gera nas trabalhadoras e nos trabalhadores do IAPMEI.

Mas a grande maioria das pessoas sente-se também motivada para apresentar sugestões de melhoria (75,6% diz-se motivada ou muito motivada para tal).

A motivação das colaboradoras é claramente superior à dos colaboradores (diferença de 11,6 p.p.). Sendo que esta maior motivação é transversal a todos os itens em avaliação: motivação para a participação em projetos de mudança na organização (+14 p.p.); para a apresentação de sugestões de melhoria (+13,8 p.p.); para o desenvolvimento de trabalho em equipa (+9,6 p.p.); e para a aprendizagem de novos métodos de trabalho (+9,1 p.p.).

4.10. DESENVOLVIMENTO DE MEDIDAS PARA O REFORÇO POSITIVO DO DESEMPENHO

A situação pandémica veio provar a enorme importância da flexibilidade e da capacidade de adaptação das organizações.

O IAPMEI demonstrou uma capacidade exemplar neste domínio, que importa manter e consolidar.

A multidisciplinaridade e a articulação das equipas, a articulação entre unidades orgânicas no mesmo organismo, e entre organismos que contribuem para os mesmos fins, ou para fins convergentes ou complementares, é da maior relevância para a qualidade do serviço prestado, pelo que continuará a ser uma aposta do IAPMEI.

E o mesmo se passa com o desenvolvimento contínuo de competências dos recursos humanos, por ser promotor de elevados níveis de conhecimento e de desempenho, e facilitador de adaptabilidade e de capacidade de resposta, para além de tender a ser fator de motivação individual.

A integração de novos recursos humanos para reforço da atual equipa, continua a revestir-se de grande importância, num contexto de crescente procura, por parte de uma estrutura empresarial e sua envolvente, de perfil tendencialmente mais sofisticado e exigente.

O IAPMEI pretende necessariamente 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, informa e interage com as empresas. No caso dos sistemas de incentivo do Portugal 2020 (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 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.

Devendo também continuar a fazer evoluir os sistemas de informação de gestão de incentivos para uma abordagem de serviço aos clientes internos e externos.

4.10. DESENVOLVIMENTO DE MEDIDAS PARA O REFORÇO POSITIVO DO DESEMPENHO

Tal como já aconteceu em momentos anteriores, para resolver o *stock* de pedidos de pagamento final acumulados, para além das medidas de recrutamento atrás referidas, será ainda necessário proceder a subcontratação de serviços no próximo ano.

Ainda no que respeita ao PT2020, será também desejável reforçar a vertente de controlo interno, em particular trabalhando de forma articulada na sinalização precoce dos projetos com maiores “riscos” de execução.

Antecipa-se ainda que o PRR - Plano de Recuperação e Resiliência e o PT2030, pelos desafios que representam, possam vir a implicar alguma reorganização interna, eventualmente formal, de unidades orgânicas do IAPMEI.

4.11. COMPARAÇÃO DE DESEMPENHO

Em 2020, o IAPMEI contribuiu, mais uma vez, de forma significativa, para o cumprimento das metas estabelecidas em matéria dos sistemas de incentivo do Portugal 2020.

Para além da execução significativa em termos de projetos aprovados com termo de aceitação, o IAPMEI contribuiu de forma muito expressiva para as metas do Governo respeitantes à aceleração de pagamentos às empresas, tendentes a ajudar à resposta às medidas de restrição da atividade económica no contexto da pandemia. Foi o Organismo Intermédio com maior percentagem de execução dos apoios face ao investimento em carteira, e que mais contribuiu para a execução do mesmo.

O IAPMEI representa 49,7% dos apoios aprovados. E contribuiu já com 1976 milhões de euros para os pagamentos às empresas (57,6%), 7,9 pontos percentuais acima da sua representatividade. A sua taxa de execução de pagamentos é de 66,4%, acima do Turismo de Portugal, IP, com 58,74%, da AICEP Portugal Global - Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, EPE, com 54,7%, e da ANI - Agência Nacional de Inovação, SA, com 43,8%.

Em 2020, 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.

Sendo a certificação de micro, de pequena ou de média empresa uma condição de acesso a muitos dos apoios criados para mitigação dos efeitos da COVID-19, este serviço assumiu uma particular relevância em 2020, tendo o número de empresas que se certificaram pela primeira vez ultrapassado as 72 mil. No final do ano, eram mais de 200 mil as empresas com uma Certificação PME.

O IAPMEI 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.

4.11. COMPARAÇÃO DE DESEMPENHO

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 14 edições realizadas, já conseguiu captar à fase nacional 728 projetos, tendo distinguido 188.

Na edição 2020 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 27 países participantes, sendo recebidas 51 candidaturas, mais de 25% do total das candidaturas na fase nacional de todos os 27 países integrantes da iniciativa.

Também no contexto das iniciativas de âmbito europeu, destaque ainda para o desempenho do IAPMEI na Enterprise Europe Network.

A Enterprise Europe Network, uma iniciativa da Comissão Europeia integrada e financiada pelo Programa COSME, é a maior rede do mundo de apoio às PME, *start-ups* e clusters com ambição internacional, estando presente em mais de 60 países, e englobando mais de 600 entidades e 3000 profissionais. Em Portugal, é representada por um consórcio, EEN-PORTUGAL, liderado pelo IAPMEI.

No quadro das suas atribuições, a EEN-PORTUGAL tem obrigações de reporte à EASME – Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, tendo recebido, em 2020, pelo reporte relativo ao ano anterior, os seguintes comentários distintivos sobre a excelência da sua atuação e a qualidade do seu relatório de reporte: *“Globally, the performance of the EEN-Portugal consortium in 2019 was excellent”* e *“The Final Report is of excellent quality. It is comprehensive and well drafted”*.

4.12. COMPARAÇÃO DE UNIDADES HOMOGÉNEAS

Ainda que o IAPMEI tenha presença em 12 localizações, e que na sua estrutura organizacional tenha unidades de proximidade, 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. APRECIÇÃO DOS RESULTADOS

O IAPMEI atingiu todos os (14) objetivos constantes do QUAR 2020, tendo superado oito.

Este resultado corresponde a uma taxa de realização do QUAR de 112,4%.

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 2020

OBJETIVOS OPERACIONAIS 2020	TAXA DE REALIZAÇÃO
OQ1. Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais que respondam a desafios sociais e societais. (01)	123%
OQ2. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. (02)	100%
OQ3. Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência. (08)	114%
OQ4. Estimular a competitividade empresarial, por via da inovação e cooperação internacional, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas, no âmbito da atividade IAPMEI associada à Enterprise Europe Network. (012)	100%
EFICÁCIA	109,1% 
OQ5. Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado. (03)	121%
OQ6. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. (05)	125%
EFICIÊNCIA	122,2% 
OQ7. Capacitar as empresas para a transição para a economia sustentável. (015)	100%
OQ8. Promover a utilização eficaz do SIR. (018)	100%
OQ9. Promover a simplificação e utilização eficaz da Certificação PME. (019)	120%
OQ10. Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. (020)	125%
OQ11. Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes. (022)	112%
OQ12. Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. (024)	125%
OQ13. Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI. (025)	100%
OQ14. Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI. (026)	100%
QUALIDADE	111% 
	112,4%

5.1. APRECIÇÃO DOS RESULTADOS

Considerando a totalidade das atividades planejadas traduzidas em objetivos previstos no Plano de Atividades de 2020, a taxa de realização é idêntica, 112,5%.

TAXA DE REALIZAÇÃO DO PLANO DE ATIVIDADES DE 2020

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERACIONAIS	TAXA DE REALIZAÇÃO
ESTIMULAR O EMPREENDEDORISMO QUALIFICADO E INOVADOR. OE1.	01. Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais que respondam a desafios sociais e societais. (OO1.)	118%
	02. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. (OO2.)	100%
	03. Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado. (OO5.)	121%
	04. 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.	102%
	05. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. (OO6.)	125%
	06. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
	07. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	104%
	08. Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência. (OO3.)	114%
	09. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.	132%
	10. Promover e dinamizar processos de reestruturação, de transmissão e de sucessão empresarial.	104%
	11. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, clusterização, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia e de transição digital, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação.	100%
	12. Estimular a competitividade empresarial, por via da inovação e cooperação internacional, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas, no âmbito da atividade IAPMEI associada à Enterprise Europe Network. (OO4.)	100%
	13. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.	100%
AUMENTAR E CONSOLIDAR A DIMENSÃO CRÍTICA DAS EMPRESAS NACIONAIS. OE2.	014. Capacitar as empresas para a transformação digital e para a i4.0.	100%
	015. Capacitar as empresas para a transição para a economia sustentável. (OO7.)	100%
	016. Promover a formação financeira das PME.	96%
CAPACITAR AS EMPRESAS, OS SEUS RECURSOS HUMANOS E AS SUAS LIDERANÇAS. OE3.		

5.1. APRECIÇÃO DOS RESULTADOS

TAXA DE REALIZAÇÃO DO PLANO DE ATIVIDADES DE 2020

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERACIONAIS	TAXA DE REALIZAÇÃO
ATUAR EM PROXIMIDADE E REDUZIR CUSTOS DE CONTEXTO. OE4.	017. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	111%
	018. Promover a utilização eficaz do SIR. (OQ8.)	100%
	019. Promover a simplificação e utilização eficaz da Certificação PME. (OQ9.)	120%
	020. Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. (OQ10.)	125%
	021. Divulgar os produtos e serviços do IAPMEI junto das empresas e das entidades da envolvente.	90%
	022. Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes. (OQ11.)	112%
GERIR DE FORMA COMPETENTE OS RECURSOS MATERIAIS E IMATERIAIS DA ORGANIZAÇÃO. OE5.	023. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.	112%
	024. Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. (OQ12.)	125%
	025. Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI. (OQ13.)	100%
	026. Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI. (OQ14.)	100%
	027. Assegurar a competente representação do IAPMEI em juízo.	109%

5.2. MENÇÃO PROPOSTA PELO DIRIGENTE MÁXIMO

“Como resultado da autoavaliação, concluiu-se que, em 2020, 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.º 3 do mesmo artigo, proponho como expressão qualitativa da avaliação final do desempenho a atribuição da menção de Desempenho Bom.”

O Presidente

Francisco Sá



6 CONCLUSÕES PROSPETIVAS

6. CONCLUSÕES PROSPETIVAS

O momento atual, com o plano de vacinação contra a COVID-19 em curso, e com perspectivas de aceleração no curto prazo, traz um fundado otimismo.

Contudo, a experiência recente tem também demonstrado que a situação pandémica é volátil, e que não pode ser posta de lado a possibilidade de recuos, a par dos ambicionados avanços.

Resiliência, flexibilidade, capacidade de adaptação e de resposta rápida, continuarão, por isso, a ser fatores chave nos tempos que se avizinham.

Apesar da situação pandémica, o IAPMEI conseguiu manter os compromissos assumidos para 2020 e executar quase na íntegra o seu plano de atividades original, naturalmente, com grande capacidade de adaptação e de transformação da lógica de oferta de alguns produtos ou serviços, por forma a prestar os melhores níveis de serviço a empresas e empreendedores/as.

Isto, a par de toda a atividade adicional desenvolvida, em resposta direta aos novos desafios imediatos que se foram colocando a cada dia.

O IAPMEI optou, assim por prosseguir, em 2021, e apesar de todas as incertezas que subsistem, os objetivos estratégicos que já haviam norteado a sua atuação nos últimos dois anos.

Sendo certo que estará preparado, com a sua equipa, para todas as novas respostas que se venham a revelar necessárias.



7

ANEXOS

**QUAR, BALANÇO SOCIAL E RELATÓRIO
DE REPORTE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

7. ANEXOS - QUAR

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2020



Ministério da Economia e da Transição Digital

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	15%
O1. Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais que respondam a desafios sociais e societais.										Peso	25%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 1. Execução do plano de implementação da medida StartUp Voucher 2019-2022.	n.a.	80%	90%	5%	100%	100%	35%	99%	123%	Superou	
O2. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	25%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 2. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.	134%	100%	100%	10%	137,5%	100%	61%	99%	100%	Atingiu	
O3. Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.										Peso	25%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 3. N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	8040	7400	8250	825	11344	100%	0	9955	114%	Superou	
O4. Estimular a competitividade empresarial, por via da inovação e cooperação internacional, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicos, no âmbito da atividade IAPMEI associada à Enterprise Europe Network (EEN).										Peso	25%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 4. N.º de serviços especializados prestados a empresas (incluindo start-ups) e a 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.	270	355	36	488	100%	184	336	100%	Atingiu	

Eficiência										Ponderação	15%
O5. Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	65%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 5. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.	91%	85%	85%	5%	100%	50%	98%	95%	116%	Superou	
Ind 6. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.	99%	85%	85%	5%	100%	50%	100%	100%	125%	Superou	
O6. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	35%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 7. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo.	98%	95%	95%	2,5%	100%	100%	0%	100%	125%	Superou	

7. ANEXOS - QUAR

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2020



Qualidade										Ponderação	70%
O7. Capacitar as empresas para a transição para a economia sustentável.										Peso	5%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 8. N.º de vídeos formativos subordinados às temáticas da sustentabilidade e da economia circular.	n.a.	n.a.	6	1	9	100%	n.a.	6	100%	Atingiu	
O8. Promover a utilização eficaz do Sistema da Indústria Responsável (SIR).										Peso	5%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 9. Execução do plano de ação para uma utilização eficaz da nova plataforma eletrónica de suporte ao SIR.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	80%	95%	100%	Atingiu	
O9. Promover a simplificação e a utilização eficaz da Certificação PME.										Peso	17%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 10. Implementação da medida iSimplex 2019 "Certificação PME + simples".	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	80%	50%	100%	125%	Superou	
Ind 11. Execução do plano de ação para uma utilização eficaz da Certificação PME.	n.a.	90%	90%	5%	100%	20%	60%	90%	100%	Atingiu	
O10. Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	5%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 12. Execução do plano de ação para uma utilização mais eficaz do Portugal 2020 por parte das empresas.	n.a.	90%	90%	5%	100%	100%	58%	100%	125%	Superou	
O11. Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.										Peso	17%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 13. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	n.a.	n.a.	75%	5%	100%	100%	0%	87%	112%	Superou	
O12. Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.										Peso	17%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 14. Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.	n.a.	85%	85%	5%	100%	100%	100%	100%	125%	Superou	
O13. Fortalecer o plano de segurança e saúde de trabalho (SST) do IAPMEI.										Peso	17%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 15. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	50%	95%	100%	Atingiu	
O14. Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI.										Peso	17%
INDICADORES	2018	2019 E	META 2020	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 16. Execução do plano de melhoria dos espaços físicos e condições de trabalho.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	60%	90%	100%	Atingiu	
Objectivos Relevantes: O5, O6, O9, O11, O12, O13, O14.											

7. ANEXOS - QUAR

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2020



JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO
Ind 1. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (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 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 6. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%. 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 7. 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 8. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 9. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind 10. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (medida executada na íntegra).
Ind 11. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind 12. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind 13. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (todos os clientes inquiridos).
Ind 14. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (todos os trabalhadores que pediram parecer).
Ind 15. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind 16. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).

Fórmula de cálculo	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. 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 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 ndicadores do DpFC - "Lista de Projetos".
Ind 8. N.º de vídeos formativos subordinados às temáticas da sustentabilidade e da economia circular.	Vídeos formativos produzidos.
Ind 9. N.º de ações, ponderadas, do plano para uma utilização eficaz do SIR executadas / N.º total de ações do plano para uma utilização eficaz do SIR * 100	Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença; Suportes de conteúdos informativos ou formativos.
Ind 10. N.º de ações da medida iSimplex 2019 "Certificação PME + simples" executadas / N.º total de ações da medida iSimplex 2019 "Certificação PME + simples" * 100	Diploma de alteração da Certificação PME; plataforma eletrónica de Certificação PME.
Ind 11. N.º de ações, ponderadas, do plano para uma utilização eficaz da Certificação PME executadas / N.º total de ações do plano para uma utilização eficaz da Certificação PME * 100	Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença; Suportes de conteúdos informativos ou formativos.
Ind 12. N.º de ações, ponderadas, do plano para uma utilização eficaz do PT2020 executadas / N.º total de ações do plano para uma utilização eficaz do PT2020 * 100	Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença; Suportes de conteúdos informativos ou formativos.
Ind 13. N.º de clientes com avaliação positiva da atuação do IAPMEI / N.º total de clientes com avaliação da atuação do IAPMEI * 100	Base de Dados do Inquérito à Avaliação da Satisfação dos Clientes.
Ind 14. 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.
Ind 15. N.º de ações, ponderadas, do plano de melhoria da SST executadas / N.º total de ações do plano de melhoria da SST * 100	Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença ou registos de pedido/adesão; Suportes de conteúdos informativos ou formativos.
Ind 16. N.º de ações, ponderadas, do plano de melhoria dos espaços físicos e condições de trabalho executadas / N.º total de ações do plano de melhoria dos espaços físicos e condições de trabalho * 100	Plano de ações; Espaços Físicos/instalações do IAPMEI.

7. ANEXOS - QUAR

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2020



Recursos Humanos						
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	N.º EFETIVOS PLANEADOS (Mapa de Pessoal)	PONTOS PLANEADOS	PONTOS EXECUTADOS	N.º EFETIVOS 31 dezembro 2020	DESVIO/ Pontos
Dirigentes - Direção Superior	20	3	60	40	2	-20
Dirigentes - Direção intermédia e chefes de equipa	16	35	560	544	34	-16
Técnico Superior (inclui especialistas de informática)	12	287	3444	2928	244	-516
Coordenador Técnico (inclui chefes de secção)	9	0	0	0	0	0
Assistente Técnico (inclui técnicos de informática)	8	60	480	408	51	-72
Assistente Operacional	5	12	60	35	7	-25
Total		397	4604	3955	338	-649

Recursos Financeiros						Unidade: euros
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS (30 jun 2020)	EXECUTADOS (31 dez 2020)	DESVIO	
Orçamento de Atividades (AO)	639 240 400	915 972 968	280 980 795	626 149 197	-289 823 771	
Despesa Própria	26 821 551	27 061 356	9 066 203	18 788 660	-8 272 696	
Despesas c/Pessoal	15 261 421	15 261 421	6 360 883	13 113 182	-2 148 239	
Aquisições de Bens e Serviços	3 912 422	3 812 422	1 066 128	2 554 877	-1 257 545	
Transferências correntes	94 491	91 991	55 570	82 982	-9 009	
Outras despesas correntes	7 553 217	7 895 522	1 583 622	3 037 619	-4 857 903	
Medidas de Apoio a Empresas dos quais extraorçamental	592 718 849	869 608 021	266 805 934	590 729 454	-278 878 567	
	81 001 132	317 992 330	104 115 207	317 988 572	-3 758	
Medidas de Apoio à Envolve	19 700 000	19 303 591	5 108 659	16 631 083	-2 672 508	
Orçamento de Projetos (OP)	5 794 265	5 692 785	908 141	3 542 857	-2 149 928	
Despesa Própria	771 109	676 263	171 445	394 623	-281 640	
Aquisições de Bens e Serviços	0	3 914	0	3 913	-1	
Investimentos	771 109	672 349	171 445	390 710	-281 639	
Medidas de Apoio à Envolve	5 023 156	5 016 522	736 696	3 148 234	-1 868 288	
TOTAL	645 034 665	921 665 753	281 888 937	629 692 054	-291 973 699	

Nota: Os dados inicialmente planeados para 2020 correspondiam apenas à proposta apresentada pelo IAPMEI, carecendo ainda, na altura, de aprovação (e aplicação de eventuais ajustamento por parte do Ministério das Finanças). Pelo que, na sequência de solicitação da Tutela nesse sentido, os dados planeados acima indicados já correspondem ao orçamento decorrente da LOE.

Por seu turno, os valores ajustados refletem o orçamento aprovado, e incorporam o efeitos das cativações líquidas aplicadas (€ 0,5 M), a aplicação parcial do saldo transitado (€ 40,1 M), e o reforço da fonte comunitária (€ 237 M em rubrica extraorçamental).

Parâmetros			AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia (L24)	Eficiência (L38)	Qualidade (L47)	
16,36%	18,33%	77,69%	112,39%

JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS	
Ind 1	O IAPMEI concretizou uma execução do plano de implementação do StartUp Voucher superior ao previsto, em resultado da prorrogação do prazo para constituição de empresas que foi dado em consequência da situação pandémica, e que levou a um aumento das atividades de acompanhamento das constituições por vários meses.
Ind 2	n.a.
Ind 3	A edição da PME Líder 2020 tem por base a informação relativa ao desempenho económico e financeiro das empresas no exercício económico de 2019. Sendo que a evolução positiva da economia portuguesa nesse ano se refletiu positivamente no número de empresas candidatas à obtenção dos Estatutos PME Líder e PME Excelência, que aumentou 13,8% face ao ano anterior, bem como no subsequente número de Estatutos PME Líder reconhecidos.
Ind 4	n.a.
Ind 5	Dada a particular relevância da rapidez de decisão num contexto pandémico, com fortes constrangimentos para as empresas, a que acresce o facto de uma parte destes incentivos respeitar a projetos de produção e investigação de produtos e serviços relevantes para o combate à pandemia ou a apoios às empresas para a retoma e adaptação da sua atividade ao novo contexto de saúde pública, as equipas foram mobilizadas com recursos adicionais, no sentido de assegurar a observância dos prazos de análise, tendo-se conseguido garantir que 94,9% das candidaturas tenham sido analisadas no prazo de gestão.
Ind 6	Um dos fatores que contribuiu para que todos os pagamentos tenham sido concretizados no prazo foram as medidas de aceleração no âmbito do COVID-19, que se traduziram na conversão de muitos pagamentos em adiantamentos a certificar posteriormente.
Ind 7	As Autoridades de Gestão (AG), no âmbito dos seus planos anuais de verificações no local, selecionaram 71 operações a serem submetidas a verificação no local pelo IAPMEI. Das ações de verificação executadas aos 71 projetos, resultaram 142 relatórios técnicos de visita (preliminares e definitivos), todos aprovados e fechados dentro dos prazos concedidos para o efeito, pelas AG. No cômputo global, o volume de despesa controlada ascendeu a 28,7 M €.
Ind 8	n.a.
Ind 9	n.a.
Ind 10	O IAPMEI iniciou, em 2019, um processo de revisão do sistema da Certificação PME, tendo em vista a sua simplificação e melhor aderência à realidade empresarial, tendo inscrito uma medida no iSimplex 2019, a "Certificação PME + simples", que ficou completamente operacionalizada em 2020. Destaca-se, neste âmbito, a alteração legislativa ao diploma que cria a certificação de micro, pequenas e médias empresas, publicado em abril de 2020 (Decreto-Lei n.º 13/2020, de 7 de abril).
Ind 11	n.a.
Ind 12	O plano ação para uma utilização mais eficaz do Portugal 2020 por parte das empresas foi executado na íntegra, tendo sido produzidos e divulgados 13 novos conteúdos digitais, nomeadamente, FAQs relativas aos Sistemas de Incentivos à Inovação Produtiva no contexto da COVID-19 e ao I&D Empresas – COVID-19; FAQs relativas aos programas Adaptar Micro, Adaptar PME e Apoiar (Medidas Apoiar.PT, Apoiar Restauração, Apoiar Rendas, Apoiar + Simples); vídeos de divulgação dos programas Adaptar e Apoiar; disponibilização, no website, de informação sistematizada com exemplos práticos das despesas elegíveis e não elegíveis para efeitos dos programas Adaptar Micro e Adaptar PME; Guia de Preenchimento do Pedido de Pagamento do Programa Adaptar Micro; Guia de Renovação da Certificação do TechVisa; documento de Boas Práticas nos Projetos de Formação; e de Elaboração e implementação do Plano de Formação.
Ind 13	O IAPMEI procedeu, em 2020, à avaliação da satisfação de clientes, através da realização de um inquérito anónimo a empresas e empreendedores/as que tiveram interações com o instituto, no ano. Os resultados do inquérito revelaram níveis muito elevados de satisfação dos clientes, com 87,3% a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI.
Ind 14	Em 2020, 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.
Ind 15	n.a.
Ind 16	n.a.

7. ANEXOS - QUAR

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2020



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
Objetivo Estratégico 1	x									
Objetivo Estratégico 2		x	x	x	x	x				
Objetivo Estratégico 3							x			
Objetivo Estratégico 4								x	x	x
Objetivo Estratégico 5										
	Obj Op 11	Obj Op 12	Obj Op 13	Obj Op 14						
Objetivo Estratégico 1										
Objetivo Estratégico 2										
Objetivo Estratégico 3										
Objetivo Estratégico 4	x									
Objetivo Estratégico 5		x		x		x				

7. ANEXOS - BALANÇO SOCIAL

BALANÇO SOCIAL

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

2020

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 7008000

Ministério: da Economia e Transição Digital

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

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

Em 1 de Janeiro de 2020	332
Em 31 de Dezembro de 2020	338

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2020, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2020 na folha "Critério"

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

Nome Margarida Coelho

Tel: 213836011

E-mail: margarida.coelho@iapmei.pt

Data 30/03/2021

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2020 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2020.

Por exemplo: caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2020:

Deverá registar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2020 na folha de identificação.

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

Critério adotado (descrição da entidade):

BALANÇO SOCIAL 2020 **ÍNDICE DE QUADROS**

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

[Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro](#)
[Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)
[Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro](#)
[Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro](#)
[Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro](#)
[Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)
[Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação](#)
[Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)
[Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)
[Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento](#)
[Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género](#)
[Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro](#)
[Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho \(PNT\) e género, em 31 de dezembro](#)
[Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género](#)
[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género](#)
[Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género](#)
[Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

[Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género](#)
[Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal](#)
[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)
[Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais](#)
[Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais](#)

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

[Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género](#)
[Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho](#)
[Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano](#)
[Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano](#)
[Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo](#)
[Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano](#)
[Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)
[Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano](#)

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

[Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração](#)
[Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)
[Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)
[Quadro 30: Despesas anuais com formação](#)

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)
[Quadro 32: Disciplina](#)

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	4	2	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	16	0	0	0	0	0	0	0	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	73	168	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	168	241
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	4	44	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	45	49
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	7
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
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	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
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	85	216	0	1	0	0	0	17	19	0	0	0	0	0	0	0	102	236	338

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

NOTAS:
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais S15 (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 Cálculos a vermelho: Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	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	0	1	1	0	0	0	4	2	6	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	2	6	4	3	5	0	1	1	0	0	12	16	28	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	2	8	10	4	18	9	32	18	40	14	35	10	19	10	12	0	0	73	168	241		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	3	2	12	0	8	1	15	0	2	0	1	4	45	49		
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	2	0	0	0	0	4	3	7		
Aprendizes e praticantes																												
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	4	1	5		
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																												
Chefia Tributária																												
Pessoal de Administração Tributária																												
Pessoal Aduaneiro																												
Conservador e Notário																												
Oficial dos Registos e do Notariado																												
Oficial de Justiça																												
Forças Armadas - Oficial b)																												
Forças Armadas - Sargento b)																												
Forças Armadas - Praça b)																												
Polícia Judiciária																												
Polícia de Segurança Pública - Oficial																												
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																												
Polícia de Segurança Pública - Agente																												
Guarda Nacional Republicana - Oficial																												
Guarda Nacional Republicana - Sargento																												
Guarda Nacional Republicana - Guarda																												
Serviço Estrangeiros Fronteiras																												
Guarda Prisional																												
Outro Pessoal de Segurança c)																												
Bombeiro																												
Polícia Municipal																												
Total	0	0	0	0	0	0	0	2	8	12	5	22	13	40	25	59	20	49	19	35	12	16	0	1	102	236	338	

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																											
Avença																											
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) 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 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	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	1	0	0	1	1	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	2	1	0	0	0	0	0	4	2	6	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	1	0	0	0	1	0	1	1	4	3	5	6	3	0	0	2	1	12	16	28	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0	0
Técnico Superior	3	8	4	5	9	25	7	19	13	31	12	29	17	35	4	8	4	8	73	168	241	241
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	2	0	0	1	3	0	0	2	7	1	8	0	18	0	2	0	5	4	45	49	49
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	1	1	1	0	0	0	4	3	7	7
Aprendizes e praticantes																			0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2	0	0	0	0	0	4	1	5	5
Magistrado																			0	0	0	0
Diplomata																			0	0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0	0
Médico																			0	0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0	0
Chefia Tributária																			0	0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0	0
Oficial de Justiça																			0	0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0	0
Bombeiro																			0	0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0	0
Total	3	11	4	5	10	29	7	20	22	44	18	45	27	57	5	11	6	14	102	236	338	

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 carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																						0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	1	1	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	0	0	4	2	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	10	15	1	1	0	0	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0	
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4	5	2	7	54	145	11	11	0	0	73	168	241	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	2	11	0	0	2	27	0	2	0	3	0	0	0	0	4	45	49	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	1	0	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	7	
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	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	
Total	0	0	1	0	4	4	4	12	0	0	7	32	3	9	68	167	15	12	0	0	102	236	338	

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

- NOTAS:
- Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) 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	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado							0	0	0
Diplomata							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência							0	0	0
Pessoal de Inspeção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Docente Ensino Universitário							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							0	0	0
Técnico Superior de Saúde							0	0	0
Chefia Tributária							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							0	0	0
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Conservador e Notário							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado							0	0	0
Oficial de Justiça							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras							0	0	0
Guarda Prisional							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)							0	0	0
Bombeiro							0	0	0
Polícia Municipal							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

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 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																													
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	1	0	3	0	3	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	0	0	1	0	1	0	2	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	1	0	1	
Magistrado																											0	0	0
Diplomata																											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0	0	0
Pessoal de Inspeção																											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0
Docente Ensino Universitário																											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0	0	0
Médico																											0	0	0
Enfermeiro																											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0	0	0
Técnico Superior de Saúde																											0	0	0
Chefia Tributária																											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																											0	0	0
Pessoal Aduaneiro																											0	0	0
Conservador e Notário																											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0	0	0
Oficial de Justiça																											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																											0	0	0
Polícia Judiciária																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0	0	0
Guarda Prisional																											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0	0	0
Bombeiro																											0	0	0
Polícia Municipal																											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	0	4	0	5	1	0	0	0	0	2	14	16	

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

NOTAS:
 Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
 d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	1	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	6	15	0	0	0	0	0	0	0	0	6	15	21
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de 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
Policia Judiciária															0	0	0
Policia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia															0	0	0
Policia 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
Policia Municipal															0	0	0
Total	0	0	0	0	6	16	0	0	2	1	0	0	0	0	8	17	25

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

Notas:

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

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

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

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

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

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 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 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		Concluído em sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Demissão (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadequação		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	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					
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	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	0					
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																																0	0	0			
Técnico Superior	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	4	3	6	7	13					
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1					
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0			
Magistrado																																		0	0	0	
Diplomata																																		0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																																		0	0	0	
Pessoal de Inspeção																																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																																			0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																																			0	0	0
Médico																																			0	0	0
Enfermeiro																																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																																			0	0	0
Técnico Superior de Saúde																																			0	0	0
Chefia Tributária																																			0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																																			0	0	0
Pessoal Aduaneiro																																			0	0	0
Conservador e Notário																																			0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																																			0	0	0
Oficial de Justiça																																			0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																																			0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																																			0	0	0
Polícia Judiciária																																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																																			0	0	0
Guarda Prisional																																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																																			0	0	0
Bombeiro																																			0	0	0
Polícia Municipal																																			0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	4	3	6	8	14					

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)	1	0	0	0	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1	0	0	0	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	0	0	0	0	10	10
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes						0
Informático	0	0	0	0	0	0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	2	0	0	0	10	12

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);

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	5	6
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	2	5	7

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 Quadro 1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	4	2	4	2	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	16	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	0	0	73	146	0	0	0	22	0	0	0	0	0	0	73	168	241
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	4	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	3	7
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
Total	0	0	84	188	0	0	1	28	0	0	0	1	17	19	102	236	338

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	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	610:00	1466:00	139:00	209:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	749:00	1675:00	2424:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	511:00	0:00	64:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	575:00	0:00	575:00
Aprendizes e praticantes												0:00	0:00	0:00
Informático	62:00	0:00	78:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	140:00	0:00	140:00
Magistrado												0:00	0:00	0:00
Diplomata												0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico												0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário												0:00	0:00	0:00
Médico												0:00	0:00	0:00
Enfermeiro												0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde												0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro												0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário												0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado												0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)												0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda												0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras												0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional												0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)												0:00	0:00	0:00
Bombeiro												0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal												0:00	0:00	0:00
Total	1183:00	1466:00	281:00	209:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1464:00	1675:00	3139:00

NOTAS:

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

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

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

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

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

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
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:

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

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

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

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

c) 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 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		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0,0
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	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	7,0	2,0	9,0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0
Técnico Superior	0,0	0,0	75,0	135,0	31,0	38,0	179,0	885,0	91,0	366,0	9,0	63,0	0,0	30,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	3,0	1,0	67,0	124,0	457,0	1 644,0	2 101,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	84,0	0,0	366,0	1,0	2,0	4,0	33,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	3,0	21,0	8,0	532,0	540,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	226,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	2,0	228,0	230,0	
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0
Informático	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	3,0	1,0	3,0	10,0	13,0	
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
Éduc. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0,0	0,0	0,0
Médico																											0,0	0,0	0,0
Enfermeiro																											0,0	0,0	0,0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0,0	0,0	0,0
Técnico Superior de Saúde																											0,0	0,0	0,0
Chefia Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Administração Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal Aduaneiro																											0,0	0,0	0,0
Conservador e Notário																											0,0	0,0	0,0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0,0	0,0	0,0
Oficial de Justiça																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Oficial b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Sargento b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Praça b)																											0,0	0,0	0,0
Polícia Judiciária																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0,0	0,0	0,0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0,0	0,0	0,0
Guarda Prisional																											0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0,0	0,0	0,0
Bombeiro																											0,0	0,0	0,0
Polícia Municipal																											0,0	0,0	0,0
Total	0,0	0,0	75,0	135,0	41,0	63,0	179,0	978,0	91,0	958,0	10,0	65,0	4,0	63,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	3,0	3,0	2,0	77,0	149,0	482,0	2 416,0	2 898,0

NOTAS:
 Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia:
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) 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).

ANEXOS

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
31/01/2020			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)	101_AUMENTOS SALARIAIS Greve Geral Adm.Pública-Geral Adm.Pública-Sectorial
35 horas	5	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	5	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

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o N.º 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 €	5	16	21
1001-1250 €	15	43	58
1251-1500 €	11	50	61
1501-1750 €	10	22	32
1751-2000€	7	22	29
2001-2250 €	12	31	43
2251-2500 €	4	10	14
2501-2750 €	5	7	12
2751-3000 €	4	3	7
3001-3250 €	4	7	11
3251-3500 €	4	14	18
3501-3750 €	0	1	1
3751-4000 €	5	1	6
4001-4250 €	7	1	8
4251-4500 €	3	3	6
4501-4750 €	3	1	4
4751-5000 €	0	1	1
5001-5250 €	1	1	2
5251-5500 €	1	0	1
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	1	1
Mais de 6000 €	1	0	1
Total	102	236	338

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 (€)	840,11 €	383,88 €
Máxima (€)	6 379,05 €	5 933,65 €

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 (*)	9 274 280,71 €
Suplementos remuneratórios	559 225,08 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	588 768,20 €
Benefícios sociais	237 702,08 €
Outros encargos com pessoal (**)	2 393 460,09 €
Total	13 053 436,16 €

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)	55 351,65 €
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	19 664,67 €
Representação	479 565,00 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	3 694,57 €
Total	559 225,08 €

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	
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	
Outras prestações sociais	
Total	0,00 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	
Total	0,00 €

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2020

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0					0						
	F	1				1	0						
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0					0						
	F	1				1	0						
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0					0						
	F	125				125	0						
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0					91				91		
	F	833				833	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 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	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	0

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:	5	0,00 €
Exames de admissão	0	0,00 €
Exames periódicos	4	0,00 €
Exames ocasionais e complementares	1	0,00 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		0,00 €
Visitas aos postos de trabalho	21	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	3
Visitas aos locais de trabalho	14
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	12
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	47

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)	0,00 €
Equipamento de protecção (b)	1 825,35 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	15 922,43 €

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.

7. ANEXOS - RELATÓRIO DE REPORTE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL



RELATÓRIO DE REPORTE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE 2020

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 Economia e da Transição Digital
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 (dados institucionais)

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		Género		Total
		F	M	
Cargo/ Carreira/ Grupo	Dirigente superior	1	1	2
	Dirigente intermédio	18	16	34
	Técnico superior	168	74	242
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo	45	4	49
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.	3	4	7
	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		236	102	338

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

A que nível? Direcção de Serviços

Neste caso deverá preencher os Quadros desde P2 a P6.

NOTA:

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

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

Inclui os trabalhadores que fizeram autoformação

Quadro 2		Género		Total
		F	M	
Cargo/ Carreira/ Grupo	Dirigente superior	1	1	2
	Dirigente intermédio	15	15	30
	Técnico superior	154	67	221
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo	24	4	28
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.			
	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		195	90	285

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**4.1 Despesas Anuais com formação**

Custos Diretos	5 864,61	€
Custos Indiretos (se possível)		€
Total	5 864,61	€

4.2 Fontes de Financiamento da formação

Orçamento de Estado		€	
Receitas Próprias	5 864,61	€	
Financiamento Comunitário		€	
Outro financiamento		€	Qual? <input type="text"/>
Total	5 864,61	€	

Encargos totais com pessoal e orçamento da entidade4.3 Orçamento para Despesas com Pessoal €4.4 Orçamento Total executado pela entidade €

NOTA:

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

5.1 - Indicadores de execução do Plano de Formação

Nº de ações planeadas e realizadas	223	696,9%
Nº total de ações planeadas	32	
Nº de formandos (participações)	1 173	434,4%
Nº de formandos previstos (participações)	270	
Custos efectivos da formação	5 864,61	
Custos estimados da formação		

5.2 - Número de ações realizadas mas não planeadas 191

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

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

Considere apenas os trabalhadores que fizeram autoformação.

		Género		Total
		F	M	
Quadro 4	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 2020

Ano a que se refere o questionário

Identificação da Entidade

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

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

Identificação do responsável pelo preenchimento (dados institucionais)

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



P3 - Ações de formação profissional planeadas

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

já realizada		Nº Ação	Nº Edição	Designação da Ação	Áreas de Formação (Registo por ação) (*)	Data Inicio Prevista	Data Fim Prevista	Duração Prevista (Horas)	Destinatários	Nº de Formandos Previstos	Volume de Formação Previsto	Modalidade de Formação (*)	Tipo de Ação de Formação (*)	Custos Diretos Estimados (€)	Tipo de Horário (*)	Regime de Formação (*)	Entidade Formadora (*)
1	1	1	1	Ação de Sensibilização "Princípios de uma Alimentação Saudável"	72 Saúde	22/10/2020	22/10/2020	1,00		35	35,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras
2	2	1	1	Ação de Sensibilização "Prevenção Cancro de Mama"	72 Saúde	20/10/2020	20/10/2020	1,00		29	29,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras
3	3	1	1	Ação de Sensibilização "Trabalhemos"	72 Saúde	17/11/2020	17/11/2020	1,00		12	12,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras
4	4	1	1	Ação de Sensibilização "Compras e Leituras de Rotulagem"	72 Saúde	28/10/2020	28/10/2020	1,00		35	35,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras
5	5	1	1	Apresentações de Sucesso	9 Desenvolvimento Pessoal	12/10/2020	27/10/2020	25,00		1	25,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Empresa de Formação
6	6	1	1	Avaliação de Propostas em Contratação Pública	38 Direito	17/11/2020	17/11/2020	7,00		2	14,00	Formação contínua	Formação Externa	541,20	Laboral	A distância ou e-learning	Empresa Fornecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
7	7	1	1	Certificação PME - Entrada em Vigor do novo Decreto-Lei	34 Ciências Empresariais	30/06/2020	30/06/2020	1,00		1	1,00	Formação contínua	Formação Interna	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Própria Entidade
8	8	1	1	"Administração Pública e Interesse Público: Dos Usos e Costumes à Modernização"	34 Ciências Empresariais	21/01/2020	21/01/2020	6,00		7	42,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
9	9	1	1	Contratação Pública-INA	38 Direito	09/09/2020	28/09/2020	28,00		2	56,00	Formação contínua	Formação Externa	560,00	Laboral	A distância ou e-learning	INA
10	10	1	1	Contratação Pública-Compete	38 Direito	14/12/2020	18/12/2020	10,50		47	493,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras Entidades Públicas
11	11	1	1	Criatividade e Inovação para as Novas Necessidades	34 Ciências Empresariais	29/05/2020	29/05/2020	2,00		1	2,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Associação Sindical ou Profissional
12	12	1	1	Espanhol	22 Humanidades	18/05/2020	28/05/2020	25,00		14	350,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras Entidades Públicas
13	13	1	1	Excel Avançado	48 Informática	10/11/2020	12/11/2020	21,00		1	21,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Associação Sindical ou Profissional
14	14	1	1	Excel e base de dados	48 Informática	09/12/2020	17/12/2020	25,00		15	375,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras Entidades Públicas
15	15	1	1	Experimentação e Colaboração no Contexto do Trabalho	34 Ciências Empresariais	25/05/2020	25/05/2020	1,00		2	2,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	INA
16	16	1	1	Gestão do Stress Laboral - Prevenção do Burnout	31 Ciências Sociais	12/10/2020	22/10/2020	25,00		7	175,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Empresa de Formação
17	17	1	1	Gestor do Contrato, Arbitragem no Código dos Contratos	38 Direito	23/06/2020	23/06/2020	2,50		1	2,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras Entidades Públicas
18	18	1	1	How to use Mindfulness for Business	31 Ciências Sociais	16/07/2020	16/07/2020	1,00		4	4,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Escolas ou Universidades
19	19	1	1	Liderança de Equipas de Trabalho em Ambiente Digital	34 Ciências Empresariais	19/05/2020	19/05/2020	1,50		3	4,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	INA
20	20	1	1	Liderança em Ambientes de Crise	34 Ciências Empresariais	19/05/2020	19/05/2020	1,00		1	1,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	INA
21	21	1	1	LIDERANÇA: Ser líder em teletrabalho	34 Ciências Empresariais	14/05/2020	14/05/2020	1,00		1	1,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Empresa de Formação
22	22	1	1	LIDERANÇA: As soft skills para combater o isolamento	34 Ciências Empresariais	05/05/2020	05/05/2020	1,00		3	3,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Empresa de Formação
23	23	1	1	Marketing Digital	34 Ciências Empresariais	20/07/2020	07/08/2020	40,00		15	600,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Empresa de Formação
24	24	1	1	Mindfulness: "alinhando" corpo, mente e emoções para o trabalho"	31 Ciências Sociais	27/04/2020	07/05/2020	1,00		13	13,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Empresa de Formação
25	25	1	1	O Plano de Trabalho Colaborativo na Administração	34 Ciências Empresariais	15/05/2020	15/05/2020	1,50		1	1,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	INA
26	26	1	1	Office 365	48 Informática	29/05/2020	19/06/2020	5,00		19	95,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Empresa Fornecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
27	27	1	1	Organização do trabalho, Ergonomia e estudo dos riscos	72 Saúde	21/09/2020	30/09/2020	25,00		10	250,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras Entidades Públicas
28	28	1	1	Power BI (Curso de Aprendizagem)	48 Informática	22/04/2020	30/04/2020	17,00		2	34,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	INA
29	29	1	1	Primeiros Socorros	72 Saúde	13/11/2020	10/12/2020	25,00		13	325,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Outras Entidades Públicas
30	30	1	1	RGPD para cidadãos atentos	38 Direito	16/01/2020	13/05/2020	3,00		4	12,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	INA
31	31	1	1	RGPD para implementadores na AP	38 Direito	11/08/2020	11/08/2020	4,00		1	4,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	INA
32	32	1	1	Workshop de Reflexão "Ética e Integridade na Gestão"	34 Ciências Empresariais	23/01/2020	23/01/2020	3,00		74	222,00	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
Planeadas:								313,00		376	3 240,00			1 101,20			

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2020



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

P3 - Ações de formação profissional realizadas

Quadro 3		Nº Ação	Nº Edição	Designação da Ação	Áreas de Formação (Registo por ação) (*)	Situação	Data Início Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Destinatários	Nº de Formandos Efetivos	Volume de Formação Efetivo	Modalidade de Formação (*)	Tipo de Ação de Formação (*)	Custos Diretos Efetivos (€)	Tipo de Horário (*)	Regime de Formação (*)	Entidade Formadora (*)
139	139	1	Indústria 4.0 - Inovação no Centro da Estratégia de	34 Ciências Empresariais	Realizada, não-planeada	28/04/2020	28/04/2020	1,50	15	22,50	15	22,50	Formação contínua	Formação Externa	0,00	Laboral	A distância ou e-learning	Empresa de Formação
Planeada e realizada:						32		313,00		376	3 240,00			1 101,20				
Realizada, não-planeada:						190		1 095,00		792	3 712,50			3 683,41				
Nº total de ações:						222		1 408,00		1 168	6 952,50			4 784,61				

ANEXOS



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	32	313,00	_____	376	_____	3 240,00	_____	1 101,20	_____	Ponto 5.1 do RFP
Planeadas e realizadas	32	_____	313,00	_____	376	_____	3 240,00	_____	1 101,20	Ponto 5.1 do RFP
Indicadores de Execução do Plano de Formação	Nº de Ações	Nº de Horas		Nº de Formandos (participações)		Volume de Formação		Custos Diretos		OBS.
	100,0%	100,0%		100,0%		100,0%		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	190	_____	1 095,00	_____	792	_____	3 712,50	_____	3 683,41	Ponto 5.2 do RFP

