RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2021

IAPMEI
Parcerias para o Crescimento

Índice

1. Nota Introdutória 1
2. Enquadramento 3
   2.1. Missão, visão e valores 3
   2.2. Objetivos estratégicos 4
   2.3. Matriz de relacionamento de objetivos estratégicos e operacionais 6
3. Estrutura organizacional 8
4. Autoavaliação do IAPMEI 12
   4.1. Atividades planeadas e desenvolvidas em 2021 13
   4.2. Justificação dos desvios 22
   4.3. Breve descrição das atividades desenvolvidas 28
   4.4. Recursos humanos 50
   4.5. Recursos financeiros 60
   4.6. Sistema de controlo interno 62
   4.7. Publicidade institucional 65
   4.8. Avaliação da satisfação de clientes 66
   4.9. Avaliação da satisfação de colaboradoras/es 67
   4.10. Desenvolvimento de medidas para o reforço positivo do desempenho 73
   4.11. Comparação de desempenho 74
   4.12. Comparação de unidades homogéneas 76
5. Avaliação final 77
   5.1. Apreciação dos resultados 77
   5.2. Menção proposta pelo dirigente máximo 79
6. Conclusões prospetivas 80
7. Anexos – QUAR, Balanço Social e Relatório de Atividades de Formação 81

1. Nota Introdutória

O ano de 2021, pese embora as perspetivas otimistas de recuperação que se verificaram no segundo semestre de 2020, veio a revelar-se, ainda, com constrangimentos à atividade, em especial no decorrer do primeiro trimestre. O cumprimento dos objetivos do plano de vacinação nacional contra a COVID-19 e o levantamento gradual das restrições decorrentes do quadro pandémico, vieram, contudo, reforçar a confiança na recuperação económica.

O IAPMEI manteve, neste quadro, o foco da sua atividade apoiando e dando resposta às necessidades que emergiram da situação de pandemia, mas dando um novo impulso aos seus projetos e iniciativas que, pelo efeito daquelas restrições, tinham ficado condicionadas.

Assim, investimos no aprofundar da proximidade do IAPMEI junto das empresas e da sua envolvente, com o reforço das interações de apoio empresarial, em particular ao nível dos produtos e serviços disponibilizados pelo Instituto. Destacamos, entre outros, a Certificação PME, que registou um acréscimo significativo de empresas, os apoios ao investimento no âmbito do PT2020 e os instrumentos de apoio à emergência COVID-19, como a Linha de Apoio à Tesouraria das Micro e Pequenas Empresas, ou ainda a criação do *helpdesk* dedicado aos utilizadores da plataforma eletrónica do Sistema da Indústria Responsável (SIR) e a disponibilização de cursos *online* aos seus utilizadores.

O IAPMEI continuou a implementação do seu plano de capacitação dirigido a empreendedores/as, empresários/as e quadros técnicos das empresas, apostando em novos modelos de capacitação, assentes em formatos não presenciais e em recursos multimédia, como a plataforma Academia PME Digital, que disponibiliza também um conjunto de ferramentas de apoio aos empresários/as.

Foram lançadas durante este ano duas ferramentas orientadas para a avaliação de negócios, a Ferramenta de Avaliação de Projetos de Investimento e a Ferramenta de Avaliação de Empresas, instrumentos que serão importantes no apoio às empresas na avaliação e estruturação das suas necessidades de financiamento, em especial na fase de retoma dos seus investimentos.

A dinâmica observada na área do empreendedorismo e inovação revelou-se, também, efetiva. No âmbito do programa StartUp Visa foi renovada a certificação a 92 incubadoras e reconhecidas outras novas 7, elevando para 99 o total de incubadoras certificadas para o acolhimento a empreendedores/as estrangeiros. Também em 2021, cerca de uma centena de empresas obtiveram por parte do IAPMEI a certificação TechVisa para recrutamento internacional de quadros qualificados e foram emitidos 1156 Termos de Responsabilidade para quadros técnicos.

Já no decurso de 2021, foi atribuída ao IAPMEI a responsabilidade de Organismo Intermediário no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), que envolveu a formalização de 6 contratos de investimento com a Estrutura de Missão Recuperar Portugal, cujas medidas de apoio a gerir pelo Instituto envolvem uma verba global de 2 225 mil milhões de euros.

O nível de exigência na implementação do PRR, que envolve o cumprimento rigoroso de metas concretas contratualizadas com a Comissão Europeia, exigiu ao IAPMEI a reafetação

de recursos e a criação de condições que garantam uma capacidade de resposta imediata à implementação destas medidas. Assim, o IAPMEI procedeu, ainda em 2021, à conceção e abertura de 4 concursos PRR, designadamente, Agendas de Inovação, Roteiros de Descarbonização, Descarbonização da Indústria e Bairros de Comércio Digital. Foram, também, cumpridas as metas contratualizadas para 2021, entre as quais destacamos a conclusão do concurso de avaliação das Manifestações de Interesse no âmbito das Agendas de Inovação, que se saldou na seleção de 70 projetos, envolvendo cerca de 10 mil milhões de euros de investimento, bem como a conclusão do concurso associado ao reconhecimento de 17 Polos de Inovação Digital (Digital Inovation Hubs (DIHs)), que passaram a integrar a Rede Nacional de DIHs.

É com ânimo renovado que trabalhámos com as empresas no decorrer de um ano que trouxe desafios muitos significativos, para as empresas, para a sua envolvente, mas também para nós, no cumprimento da missão que nos move.

Continuamos, todos no IAPMEI, orientados para apoiar as empresas a enfrentar os desafios que o atual contexto económico e social exige, criando condições para reconhecer as dificuldades e contribuir para encontrar soluções que promovam o reforço da sua competitividade, por uma economia mais competitiva.

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, 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

A estratégia seguida pelo IAPMEI em 2020 manteve-se em 2021. Com efeito, a conjuntura económica ditada pela pandemia não aconselhava o abandono, mas antes o aprofundamento, dos seguintes objetivos estratégicos:

Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador

Uma economia com forte capacidade empreendedora tem estruturas empresariais mais dinâmicas e inovadoras. O empreendedorismo qualificado introduz um relevante potencial de mudança e de evolução nas sociedades. No quadro da prossecução deste objetivo, a intervenção do IAPMEI foi orientada para a 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. A pandemia que assolou o mundo em 2020 acrescentou novos desafios neste domínio. 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 foram, por isso, vetores fundamentais da atividade do IAPMEI em 2021.

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

A existência de atores capacitados para atuar de forma competitiva no contexto global é também condição essencial ao desenvolvimento sustentável do país. Neste âmbito, o IAPMEI orientou a sua intervenção para o reforço de competências em temas relevantes e emergentes para a inovação, competitividade e sustentabilidade das empresas. Sabendo adaptar-se às circunstâncias, de modo a dar as respostas mais adequadas às empresas em cada momento, aumenta a sua aposta em novos modelos de capacitação assentes em formatos não presenciais e. em recursos multimédia.

Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto

A conceção e disponibilização de medidas, instrumentos e ferramentas de apoio às empresas, empresários e empreendedores é mais eficaz quando se atua numa lógica de proximidade. A redução dos custos de contexto contribui para melhorar o desempenho competitivo das empresas. O reforço da intervenção em proximidade e a promoção da redução de custos do contexto continuaram a ser uma prioridade para o IAPMEI, ainda com maior premência em contexto pandémico.

Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização

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

2.3. Matriz de relacionamento de objetivos estratégicos e operacionais

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

No QUAR do IAPMEI para 2021 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 16 outros objetivos operacionais relevantes para a prossecução da missão, que integrou também no seu Plano de Atividades para 2021.

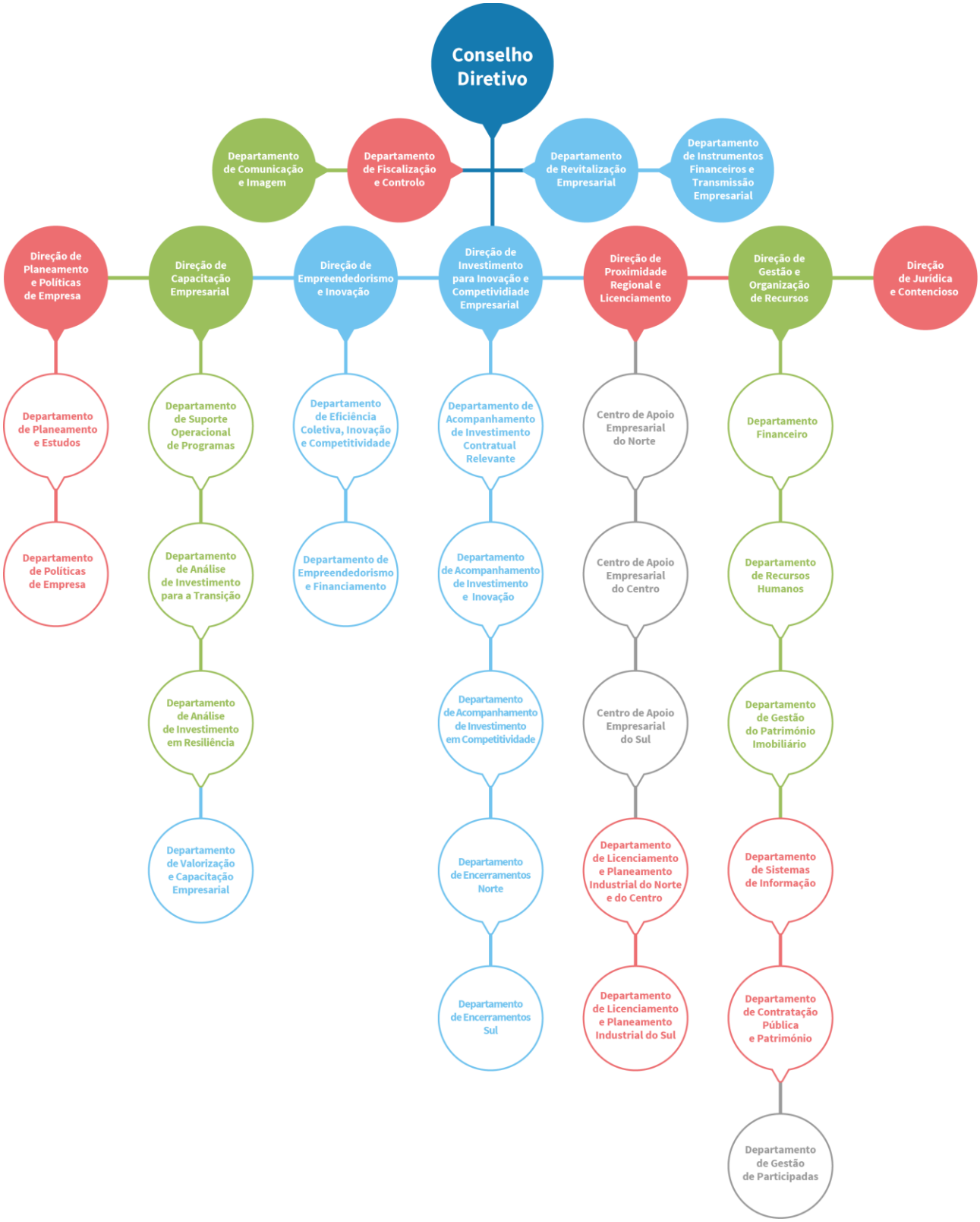
A matriz de relacionamento entre os objetivos operacionais e os estratégicos consta do quadro da página seguinte.

	Plano Atividades 2021		
	Objetivos Operacionais		
Objetivos estratégicos			(Peso)
	OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.	O1. (OQ1.) Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais que respondam a desafios sociais e societais.	3,33%
		O2. Promover a sensibilização de empreendedores/as para as novas tendências de negócio no mercado global.	3,33%
	OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.	O3. (OQ2.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	3,33%
		O4. (OQ5.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	3,33%
		O5. Dinamizar os instrumentos de financiamento para os Digital Innovation Hubs.	3,33%
		O6. 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.	3,33%
		O7. (OQ6.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	3,33%
		O8. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	3,33%
		O9. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	3,33%
		O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	3,33%
		O11. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.	3,33%
		O12. Facilitar o processo de decisão dos empresários em matéria de avaliação de projetos de investimento e de avaliação de empresas e negócios.	3,33%
		O13. Promover a transmissão empresarial através de processos de fusão e de aquisição de empresas e negócios.	3,33%
		O14. Promover a valorização dos produtos e serviços nacionais e facilitar parcerias de negócios.	3,33%
		O15. 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.	3,33%
		O16. (OQ4.) 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).	3,33%
		O17. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.	3,33%
	OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.	O18. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital.	3,33%
		O19. Capacitar as empresas em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.	3,33%
	OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.	O20 (OQ8). Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	3,33%
		O21. (OQ9.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	3,33%
		O22. Promover a utilização eficaz da plataforma eletrónica do Sistema da Indústria Responsável.	3,33%
		O23. Promover a utilização eficaz da Cerificação PME.	3,33%
		O24. (O10.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	3,33%
	OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.	O25. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.	3,33%
		O26. (OQ11.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	3,33%
		O27. (OQ12.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	3,33%
		O28. (OQ13.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	3,33%
		O29. (OQ14.) Fomentar a motivação dos trabalhadores/as do IAPMEI.	3,33%
		O30. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	3,33%

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 atualmente organizado em 7 direções e 28 departamentos, 4 dos quais diretamente dependentes do Conselho Diretivo e os restantes 24 na dependência das direções.

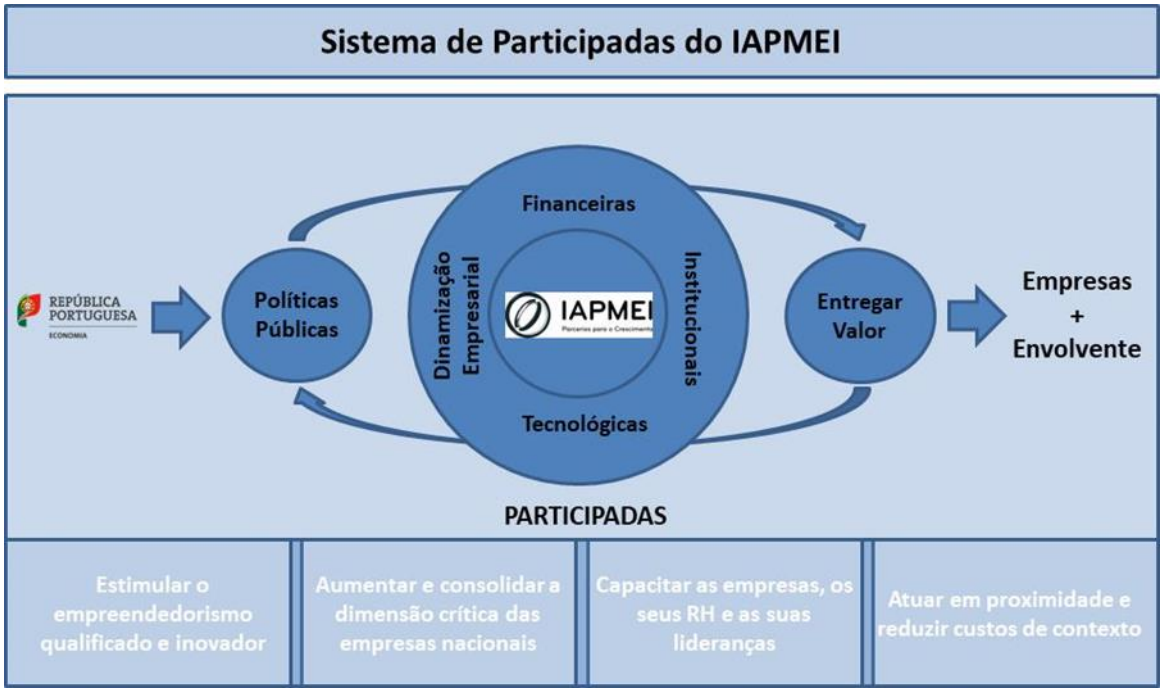
Legislação:
Decreto-Lei n.º 266/2012. Orgânica do IAPMEI.
Decreto-Lei n.º 82/2014. Primeira alteração à orgânica do IAPMEI.
Portaria n.º 51/2015. Estatutos do IAPMEI.
Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 486/2015, in Diário da República n.º 68/2015, Série II de 2015-04-08
Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 1278/2018, in Diário da República n.º 225/2018, Série II de 2018-11-22
Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 840/2021, in Diário da República n.º 155/2021, Série II de 2021-08-11.
Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 300/2022, in Diário da República n.º 46/2022, Série II de 2022-03-07.
Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 301/2022, in Diário da República n.º 46/2022, Série II de 2022-03-07.


Conselho Diretivo
Departamento de Comunicação e Imagem
Departamento de Fiscalização e Controlo
Departamento de Revitalização Empresarial
Departamento de Instrumentos Financeiros e Transmissão Empresarial
Direção de Planeamento e Políticas de Empresa
Direção de Capacitação Empresarial
Direção de Empreendedorismo e Inovação
Direção de Investimento para Inovação e Competividiade Empresarial
Direção de Proximidade Regional e Licenciamento
Direção de Gestão e Organização de Recursos
Direção de Jurídica e Contencioso
Departamento de Planeamento e Estudos
Departamento de Políticas de Empresa
Departamento de Suporte Operacional de Programas
Departamento de Análise de Investimento para a Transição
Departamento de Análise de Investimento em Resiliência
Departamento de Valorização e Capacitação Empresarial
Departamento de Eficiência Coletiva, Inovação e Competitividade
Departamento de Empreendedorismo e Financiamento
Departamento de Acompanhamento de Investimento Contratual Relevante
Departamento de Acompanhamento de Investimento e Inovação
Departamento de Acompanhamento de Investimento em Competitividade
Departamento de Encerramentos Norte
Departamento de Encerramentos Sul
Centro de Apoio Empresarial do Norte
Centro de Apoio Empresarial do Centro
Centro de Apoio Empresarial do Sul
Departamento de Licenciamento e Planeamento Industrial do Norte e do Centro
Departamento de Licenciamento e Planeamento Industrial do Sul
Departamento Financeiro
Departamento de Recursos Humanos
Departamento de Gestão do Património Imobiliário
Departamento de Sistemas de Informação
Departamento de Contratação Pública e Património
Departamento de Gestão de Participadas

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

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

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 68, agregadas em:

- Financeiras (20);
- Tecnológicas (29);
- 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 o seu sistema de participadas abranger uma diversidade de áreas relevantes e todas as fases do ciclo de vida das empresas, permite que a atuação do IAPMEI seja complementada e potenciada por esta via. O sistema de participadas do IAPMEI contribui, assim, diretamente para a prossecução da sua missão no quadro do Ministério da Economia e do Mar e dos objetivos das políticas públicas sob sua responsabilidade.

4. Autoavaliação do IAPMEI

Legenda:

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

QUAR

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

Objetivos de:

Eficácia Eficiência Qualidade

4.1. Atividades planeadas e desenvolvidas em 2021

OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O1. (OQ1). Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais que respondam a desafios sociais e societais.	**66%**	**I1-IQ1. Execução do plano de implementação da medida StartUp Voucher.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**125%**	
	33%	**I2. Proporção de relatórios de desenvolvimento de ideias, no âmbito da medida StartUp Voucher, analisados no prazo.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**111%**	

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O2. Promover a sensibilização de empreendedores/as para as novas tendências de negócio no mercado global.	**100%**	**I3. Execução do plano de sensibilização de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para as novas tendências de negócio no mercado global.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**111%**	

OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.							
O3. (OQ2.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	**I4-IQ2. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.**	**100%**	**[90% - 110%]**	**102,5%**	**100%**	✓
O4. (OQ5.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	50%	**I5-IQ5. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.**	**85%**	**[80% - 90%]**	**97,8%**	**121%**	⬆
	50%	**I6-IQ6. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.**	**85%**	**[80% - 90%]**	**82,4%**	**100%**	✓
O5. Dinamizar os instrumentos de financiamento para os Digital Innovation Hubs.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	**I7. Plano de operacionalização das medidas de apoio aos pólos de inovação digital.**	**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	
O6. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**100%**	**I8. Acompanhamento e resposta às ações de controlo (Portugal 2020) efetuados dentro do prazo.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**91,3%**	**101%**	✓
O7. (OQ6.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**100%**	**I9-IQ7. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo.**	**95%**	**[92,5% - 97,5%]**	**100%**	**125%**	↑
O8. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**100%**	**I10. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira.**	**5%**	**[2,5% - 7,5%]**	**0%**	**100%**	↑
O9. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	**100%**	**I11. Valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados no ano (M €).**	**10**	**[9 - 11]**	**10,4**	**104%**	✓

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

O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I12-IQ3. N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	8250	[7425 - 9075]	9800	113%

O11. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I13. N.º de operações de financiamento através de instrumentos financeiros concebidos, acompanhados na gestão ou diretamente financiados pelo IAPMEI.	15000	[13500 - 16500]	11632	78%

O12. Facilitar o processo de decisão dos empresários em matéria de avaliação de projetos de investimento e de avaliação de empresas e negócios.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I14. Lançamento de novas ferramentas de Avaliação de Projetos de Investimento e de Avaliação de Empresas e Negócios.	setembro	[ag. - out.]	setembro	100%

O13. Promover a transmissão empresarial através de processos de fusão e de aquisição de empresas e negócios.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	50%	I15. Lançamento da Plataforma de Transação de Empresas e Negócios.	setembro	[ag. - out.]	setembro	100%

O14. Promover a valorização dos produtos e serviços nacionais e facilitar parcerias de negócios.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I16. Lançamento da plataforma web Companies from Portugal.	setembro	[ag. - out.]	setembro	100%

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

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O15. 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.	**60%**	**I17. Execução do plano de monitorização dos clusters de competitividade reconhecidos e dos pactos setoriais para a competitividade e internacionalização celebrados.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**88%**	**98%**	✓
	40%	**I18. Nº de conteúdos técnicos produzidos para os clusters de competitividade reconhecidos, sobre as temáticas da clusterização, competitividade e inovação.**	**100**	**[90 - 110]**	**91**	**91%**	✓

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O16. (OQ4.) 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).	**100%**	**I19-IQ4. 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.**	**355**	**[320 - 391]**	**345**	**100%**	✓

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O17. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.	**100%**	**I20. Proporção de pareceres emitidos, em resposta às solicitações, nos prazos concedidos.**	**75%**	**[70% - 80%]**	**75%**	**100%**	✓

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

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O18. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital.	**60%**	**I21-IQ8. Nº de sessões de partilha de conhecimento (presenciais e online) orientadas para o apoio à transição digital do tecido empresarial.**	**10**	**[9 - 11]**	**17**	**178%**	↑
	40%	**I22-IQ9. Nº de recursos multimédia de apoio à transferência de conhecimentos na área da transição digital, produzidos e divulgados em diferentes canais.**	**7**	**[6 - 8]**	**7**	**100%**	✓

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O19. Capacitar as empresas em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.	**60%**	**I23. Nº de ações de capacitação em áreas temáticas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios (presencial e à distância).**	**32**	**[29 - 35]**	**33**	**103%**	✓
	40%	**I24. Nº de recursos multimédia de apoio à transferência de conhecimentos em áreas temáticas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios, produzidos e divulgados em diferentes canais.**	**10**	**[9 - 11]**	**11**	**110%**	✓

OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.							
	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O20. (OQ8.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	30%	I25. Proporção das interações de apoio empresarial de proximidade, com abordagem particular ao quadro financeiro plurianual 2021-2027, à transição digital, à transição energética e à sustentabilidade.	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	105%	↑
	35%	I26. Execução do plano de desenvolvimento e consolidação do Espaço Empresa.	90%	[85% -95%]	100%	111%	↑
	35%	I27-IQ10. Implementação da medida Simplex 2021 "My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial".	45%	[40% - 50%]	45%	100%	✓
O21. (OQ9.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	I28-IQ11. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	75%	[70% - 80%]	87,8%	113%	↑

OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O22. Promover a utilização eficaz da plataforma eletrónica do Sistema da Indústria Responsável.	**100%**	**I29. Execução do plano de ação para uma utilização eficaz da plataforma eletrónica do SIR.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**111%**	↑

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O23. Promover a utilização eficaz da Certificação PME.	**100%**	**I30. Execução do plano de ação para uma utilização eficaz da Certificação PME.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**90%**	**100%**	✓

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O24. (OQ10.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**50%**	**I31-IQ12. Execução do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**125%**	↑
	50%	**I32-IQ13. Execução do plano de ação para uma utilização eficaz, pelas empresas, dos fundos do PT 2020, do Instrumento de Recuperação e Resiliência e do Portugal 2021-2027.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**125%**	↑

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

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O25. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.	**100%**	**I33. Proporção de trabalhadores/as abrangidos por ações de formação.**	**75%**	**[70% - 80%]**	**79,8%**	**106%**	✓
O26. (OQ11.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	**100%**	**I34-IQ14. Taxa de resposta ao inquérito à avaliação da satisfação de colaboradores/as.**	**50%**	**[45% - 55%]**	**49,7%**	**100%**	✓
O27. (OQ12.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	**100%**	**I35-IQ15. Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.**	**85%**	**[80% - 90%]**	**85%**	**100%**	✓
O28. (OQ13.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	**100%**	**I36-IQ16. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**125%**	↑
O29. (OQ14.) Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI.	**100%**	**I37-IQ17. Execução do plano de melhoria dos espaços físicos e condições de trabalho.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**90%**	**100%**	✓
O30. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	**100%**	**I38. Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto.**	**80%**	**[75% - 85%]**	**81%**	**101%**	✓

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 16 indicadores foram superadas e a meta planeada para 1 indicador não foi atingida.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
O1. (OQ1). Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais que respondam a desafios sociais e societais.	**66%**	**I1-IQ1. Execução do plano de implementação da medida StartUp Voucher.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**125%**
	33%	**I2. Proporção de relatórios de desenvolvimento de ideias, no âmbito da medida StartUp Voucher, analisados no prazo.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**111%**

[I1-IQ1.] O IAPMEI atingiu um nível de execução do plano de implementação do StartUp Voucher superior ao previsto, em resultado se de ter promovido um número de constituições de *startups* superior ao previsto, o que levou também ao pagamento de mais prémios de constituição.

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

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
O2. Promover a sensibilização de empreendedores/as para as novas tendências de negócio no mercado global.	**100%**	**I3. Execução do plano de sensibilização de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para as novas tendências de negócio no mercado global.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**111%**

[I3-IQ14.] O plano de sensibilização de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para as novas tendências de negócio no mercado global foi executado na íntegra, tendo sido realizado um ciclo de capacitação com 40 sessões; e produzidos 4 e-books com informação técnica focada nas tendências empresariais e na criação de novas empresas de base tecnológica; 5 vídeos onde empreendedores e empreendedoras podem ficar a saber o que devem fazer para aumentar a sustentabilidade da sua atividade empreendedora; e 5 vídeos de boas práticas para a elaboração de vídeo pitchs, como contributo para o desenvolvimento das competências de comunicação, de apresentação dos projetos e de partilha de casos de sucesso.

O4. (OQ5.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	50%	I5-IQ5. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.	85%	[80% - 90%]	97,8%	121%

[I5-IQ5.] O adiamento sucessivo da abertura do concurso do SI Inovação teve como consequência que o número total de candidaturas a analisar em 2021 fosse um pouco inferior ao previsto, o que permitiu que quase todas as candidaturas recebidas (98%) fossem analisadas no prazo. Anota-se que, por um lado, as análises às candidaturas ao SI Inovação foram iniciadas já no segundo semestre de 2021 e que, por outro, o término dos prazos de análise da segunda fase do concurso, que registou grande parte da procura, veio a acontecer já apenas em 2022.

O5. Dinamizar os instrumentos de financiamento para os Digital Innovation Hubs.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I7. Plano de operacionalização das medidas de apoio aos pólos de inovação digital.	90%	[85% - 95%]	100%	111%

[I7.] O plano de operacionalização das medidas de apoio aos Digital Innovation Hubs (DIH) | Polos de Inovação Digital foi executado na íntegra. Foi aberto o concurso para submissão de candidaturas, tendo-se procedido à sua avaliação e ao reconhecimento dos DIH da rede nacional. Na sequência de despacho ministerial com orientações para a fusão de 7 propostas e para a reformulação de uma outra, procedeu-se à negociação dos processos de fusão com os DIH indicados em despacho; à avaliação das propostas reformuladas; ao reconhecimento dos DIH da rede nacional que resultaram deste processo; e à contratualização da medida com a Estrutura de Missão Recuperar Portugal. Sendo de salientar que tal resultou no cumprimento da meta de reconhecimento de 17 polos de inovação digital que foi estabelecida no PRR – Plano de Recuperação e Resiliência.

O7. (OQ6.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I9-IQ7. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) realizados dentro do prazo.	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	125%

[I9-IQ7.] As Autoridades de Gestão (AG), no âmbito dos seus planos anuais de verificações no local, selecionaram 50 operações a serem submetidas a verificação no local pelo IAPMEI. Das ações de verificação executadas aos 50 projetos, resultaram 106 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 13,6 M €.

O8. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I10. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira.	5%	[2,5% - 7,5%]	0%	100%

[I10.] 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 2021. 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.

O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I12-IQ3. N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	8250	[7425 - 9075]	9800	113%

[I12-IQ3.] Depois de, em 2020, e após vários anos de alguma estabilidade, o número de empresas a quem foi atribuído o estatuto de PME Líder ter tido um crescimento expressivo, resultado da evolução positiva da economia portuguesa em 2019 – exercício que relevava para a avaliação do desempenho –, este número voltou a aumentar em 2021, ao contrário do que se previa face ao contexto económico de 2020. Anota-se que, para mitigar os efeitos da pandemia na avaliação das condições de acesso das empresas ao estatuto PME Líder 2021, e já numa fase final do ano, foram definidas condições diferenciadas para os pedidos de novas adesões e para as renovações do estatuto, o que determinou que o calendário habitual da edição PME Líder tenha sido reajustado, e que a receção de candidaturas tenha sido excecionalmente estendida até 15 de fevereiro de 2022, do que advém que o resultado apresentado (9800) não é ainda o definitivo, mas uma estimativa face ao número de candidaturas entradas e aos resultados das análises já efetuadas.

O11. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I13. N.º de operações de financiamento através de instrumentos financeiros concebidos, acompanhados na gestão ou diretamente financiados pelo IAPMEI.	15000	[13500 - 16500]	11632	78%

[I13.] Tratando-se os apoios ao financiamento das empresas uma das primeiras e, também por isso, das mais relevantes medidas dinamizadas em contexto pandémico; tendo as "linhas COVID-19" tido uma adesão muito acima das expectativas em 2020; e havendo alguma flexibilidade para adaptações da oferta ao que se viessem a revelar as necessidades da procura, admitiu-se como meta para 2021 a concretização de 16 mil operações, meta essa revista em baixa no âmbito da monitorização da atividade, face ao abrandamento gradual da procura, para um valor compreendido no intervalo entre as 13,5 mil e as 16,5 mil, o que traduziu numa meta revista de 15 mil . O resultado ficou aquém, tendo o número de operações de financiamento sido de 11.632.

Salienta-se que estamos perante uma atividade sem situação histórica comparável, e que a imprevisibilidade da evolução da pandemia foi muito limitativa da realização de previsões robustas. Sendo que, por uma conjugação de motivos, de entre os quais se destacam o prolongamento das restrições pandémicas; a capacidade limitada de muitas empresas para novos endividamentos; e os prazos de fim das moratórias e de carência das linhas contratadas em 2020; a procura acabou por abrandar mais do que o previsto no final do ano.

O18. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	60%	I21-IQ8. Nº de sessões de partilha de conhecimento (presenciais e online) orientadas para o apoio à transição digital do tecido empresarial.	10	[9 - 11]	17	178%

[I21-IQ8.] Na sequência da realização do *webinar* sobre Business Intelligence em 2020, foi planeado, para 2021, o desenvolvimento de um conjunto de sessões práticas com as empresas, na mesma linha temática (BI – MExE Business Intelligence – Metodologias Experimentais para Empresas), tendo sido prevista a dinamização de 3 sessões regionais, no Norte, Centro e Sul. No entanto, aquando da estruturação das sessões, já em 2021, concluiu-se que seria possível aumentar a sua eficácia se as mesmas fossem desenhadas de acordo com a maturidade digital dos destinatários. Em resultado, em cada região foram realizadas, não 1, mas 3 sessões, estruturadas para PME com maturidades digitais de nível 1, de nível 2 e de nível 3.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
O20. (OQ8.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	**30%**	**I25. Proporção das interações de apoio empresarial de proximidade, com abordagem particular ao quadro financeiro plurianual 2021-2027, à transição digital, à transição energética e à sustentabilidade.**	**95%**	**[92,5% - 97,5%]**	**100%**	**105%**
	35%	**I26. Execução do plano de desenvolvimento e consolidação do Espaço Empresa.**	**90%**	**[85% -95%]**	**100%**	**111%**

[I25.] Dada a relevância, para as empresas, das interações de apoio empresarial de proximidade, e da particular relevância que assumiram, tanto em 2020 como em 2021, em resultado dos constrangimentos causados pela situação pandémica, mobilizaram-se os recursos de forma a assegurar que todos os pedidos de interação recebidos fossem satisfeitos.

[I26.] O plano de desenvolvimento e consolidação do Espaço Empresa foi executado na íntegra. A rede Espaço Empresa contava, no final de 2021, com 29 municípios aderentes.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
O21. (OQ9.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	**100%**	**I28-IQ11. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.**	**75%**	**[70% - 80%]**	**87,8%**	**113%**

[I28-IQ11.] O IAPMEI procedeu, em 2021, 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 87,8% a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
O22. Promover a utilização eficaz da plataforma eletrónica do Sistema da Indústria Responsável.	**100%**	**I29. Execução do plano de ação para uma utilização eficaz da plataforma eletrónica do SIR.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**111%**

[I29.] O plano de ação para uma utilização eficaz da plataforma eletrónica do Sistema da Indústria Responsável (SIR) foi executado na íntegra. Em 2021 foi criado um *help-desk* dedicado ao apoio aos diferentes utilizadores da plataforma, e foram também disponibilizados cursos *online*, desenhados na perspetiva específica de cada tipologia de utilizador (empresas e entidades da Administração Pública), tendentes a facilitar o uso da plataforma e a melhorar o conhecimento sobre o SIR. Foram ainda produzidos recursos multimédia para apoio à capacitação de quadros técnicos.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O24. (OQ10.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**50%**	**I31-IQ12. Execução do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**125%**	
	50%	**I32-IQ13. Execução do plano de ação para uma utilização eficaz, pelas empresas, dos fundos do PT 2020, do Instrumento de Recuperação e Resiliência e do Portugal 2021-2027.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**125%**	

[I31-IQ12.] O plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos foi executado na íntegra. Depois dos *focus groups* temáticos reuniu-se o *focus group* geral, que refletiu sobre todas as propostas de simplificação das etapas anteriores e selecionou e elencou as medidas prioritárias a adotar nas várias fases do processo, que foram devidamente compiladas e tratadas, para dar origem a um relatório de conclusões a finalizar e divulgar em 2022.

[I32-IQ13.] O plano de ação para uma utilização eficaz, pelas empresas, dos fundos do PT 2020, do Instrumento de Recuperação e Resiliência e do Portugal 2021-2027 foi executado na íntegra. Tendo sido produzidos e divulgados novos conteúdos digitais, incluindo sob a forma de vídeo, nomeadamente, FAQ relativas aos programas Apoiar Rendas e Apoiar +Simples (apoios COVID-19); um vídeo de apoio relativo ao Sistema de Incentivos à Inovação Produtiva; conteúdos de divulgação vários do Plano de Recuperação e Resiliência; um vídeo de apoio relativo aos Roteiros de Descarbonização da Indústria e Capacitação das Empresas (para associações e câmaras municipais, entre outros); um vídeo de apoio relativo à Descarbonização da Indústria (para as empresas); e conteúdos para o evento de apresentação das Agendas Mobilizadoras para a Inovação Empresarial, no qual os consórcios pré-qualificados fizeram a apresentação dos seus *pitches* finais.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O28. (OQ13.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	**100%**	**I36-IQ16. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.**	**90%**	**[85% - 95%]**	**100%**	**125%**	

[I36-IQ16.] O plano de ação para a melhoria da segurança e saúde no trabalho foi executado na íntegra. Destaque para a prossecução da iniciativa existente desde 2018, mas que assumiu especial relevância em contexto pandémico, de disponibilização da vacinação contra a gripe a todos os trabalhadores/as que manifestaram querer ter essa proteção. E para a promoção de novas medidas de saúde preventiva, como ações nas áreas do tabagismo, do cancro da mama, ou da diabetes e inteligência nutricional.

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, a capacitação de empreendedores/as, 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 2021 deu-se continuidade, em simultâneo, às edições de 2018-2020 e de 2019-2022.

Em relação à edição 2018-2020 manteve-se a gestão, monitorização e acompanhamento da medida, nomeadamente ao nível das empresas constituídas e da submissão dos pedidos de pagamento finais no COMPETE 2020 e POR Lisboa.

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. No âmbito das 4 *cut-offs*, foram submetidas 1286 candidaturas, 1091 ao Compete e 195 ao PORLisboa. Foram apoiados, na 3ª edição do StartUp Voucher, 321 projetos correspondendo a 573 bolseiros/as das regiões de convergência Norte, Centro e Alentejo, e 35 projetos correspondendo a 55 bolseiros/as da região de Lisboa. Além dos gestores e gestoras de projeto do Programa StartUp Voucher do IAPMEI, estiveram envolvidos no acompanhamento e aconselhamento dos projetos apoiados no âmbito do Compete 60 incubadoras e 159 mentores/as e, no caso dos projetos apoiados pelo POR Lisboa, 28 mentores/as e 17 incubadoras.

Durante o ano de 2021 foram apoiados mais de 330 projetos.

Em 2021 realizou-se um evento "JumpStart", via plataforma Teams, com o objetivo de reunir os participantes com projetos em desenvolvimento no âmbito da 4ª *cut-off*, e vários atores do ecossistema empreendedor, nomeadamente, *startups*, mentores/as e representantes das incubadoras. Para além da divulgação de *workshops*, foi disponibilizado o vídeo "Ferramenta de avaliação de projetos".

Por forma a facilitar o acesso dos empreendedores e empreendedoras ao programa, o IAPMEI continuou também a promover o StartUp Voucher, através dos seus suportes de comunicação – campanhas, *website*, *newsletter* e redes sociais –, das sessões regionais da Semana do Empreendedorismo 2021 (por via de testemunhos de empreendedores/as que já participaram no programa), e das sessões do Plano de Capacitação PNAID 2021 (PNAID – Programa Nacional de Apoio ao Investimento da Diáspora).

Anota-se que o StartUp Voucher foi assinalado como uma boa prática no âmbito do programa Portugal Mais Competitivo, dedicado às iniciativas para a capacitação do empreendedorismo no país.

O êxito do programa está, aliás, patente, não só nas mais de 200 empresas já criadas, como no número de candidaturas submetidas, e nos vários testemunhos públicos de empreendedores e empreendedoras apoiados. Salienta-se que, ao longo das três edições, foram submetidas mais de 2000 candidaturas, foram apoiados mais de 800 projetos e mais de 1300 bolseiros/as, com o envolvimento de mais de 290 mentores/as e mais de 80 incubadoras.

- **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 2021 foi renovada a certificação a 92 incubadoras e decidida a certificação de 7 novas incubadoras, o que fez subir para 99 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 2021.

Até final de 2021, o StartUp Visa tinha 3156 registos na plataforma, de 124 países. Tendo sido submetidas 547 candidaturas, e sido dada decisão favorável a 214. Em resultado, foram aceites 391 empreendedores/as, concedidos 262 vistos de autorização de residência, realizados 202 contratos de incubação, e constituídas 26 empresas.

No âmbito do acompanhamento aos empreendedores/as e às incubadoras foi efetuada a normal monitorização dos planos de incubação e dos relatórios de progresso trimestral apresentados pelas incubadoras, e efetuado o respetivo acompanhamento junto dos empreendedores/as. Prevendo-se que as visitas técnicas junto das incubadoras com projetos incubados no âmbito do programa StartUp Visa, que foram interrompidas no formato presencial em resultado da pandemia, sejam retomadas nesse formato em 2022.

- **Tech Visa**

O Tech Visa tem como objetivo garantir que quadros altamente qualificados, estrangeiros à União Europeia, possam aceder aos empregos criados pelas empresas portuguesas de forma simplificada.

O programa dirige-se a empresas inseridas no mercado global, com sede ou estabelecimento estável no território nacional, que pretendam atrair para Portugal quadros técnicos qualificados e especializados, oriundos de estados terceiros e residentes fora da União Europeia.

O IAPMEI é a entidade responsável pela certificação das empresas candidatas, envolvendo várias entidades, como o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) e a Direção-Geral dos Assuntos Consulares, no processo de atribuição de vistos de residência para os profissionais contratados pelas empresas certificadas. Em 2021, cerca de uma centena de empresas obtiveram certificação Tech Visa por parte do IAPMEI para recrutamento internacional de quadros qualificados. E, no ano, foram emitidos 1156 Termos de Responsabilidade para quadros técnicos.

Em 2021 o IAPMEI promoveu várias iniciativas de capacitação para facilitação da utilização eficaz do TechVisa, com a produção e divulgação do Guia de Apoio ao Pedido de Renovação do Tech Visa; de um vídeo sobre o Tech Visa, com edição em língua portuguesa e em língua inglesa; de materiais de divulgação do Tech Visa específicos para a WebSummit (cujo público inclui, não apenas as empresas potencialmente interessadas, mas também os próprios quadros que se pretendem atrair); e de conteúdos para um workshop sobre o Tech Visa, dirigido a delegados da AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E. no estrangeiro, tendo em vista aumentar a assertividade da divulgação e facilitar o acesso mais próximo dos quadros estrangeiros a informação útil sobre o programa.

- **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.

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.

O projeto está a ser dinamizado com a marca StartUp Boost powered by Capacitar para Empreender, que foi registada pelo IAPMEI.

Em 2021 foi desde logo realizado o Diagnóstico sobre o Empreendedorismo em Portugal nas Áreas Tecnológicas de Forte Potencial, cujos resultados foram divulgados na sessão de apresentação do StartUp Boost, na ANJE Porto (ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários).

Foi dinamizada a Semana do Empreendedorismo 2021, com três sessões regionais de apoio à capacitação, na criação e desenvolvimento de empresas.

Além da apresentação das várias iniciativas do StartUp Boost, foram divulgados materiais que visam promover o desenvolvimento das competências empreendedoras nas diferentes vertentes do projeto empresarial. E houve ainda lugar para a partilha de WWWs (What Went Well and What Went Wrong) por empreendedores/as e para Short Talks com especialistas convidados.

Foram produzidos 4 *e-books* com informação técnica focada nas tendências empresariais e na criação de novas empresas de base tecnológica; 5 vídeos onde empreendedores e empreendedoras podem ficar a saber o que devem fazer para aumentar a sustentabilidade da sua atividade empreendedora, com conteúdos focados no desenvolvimento das *soft skills*, cruciais para o sucesso dos negócios; e 5 vídeos de boas práticas para a elaboração de *vídeo pitchs*, como contributo para o desenvolvimento das competências de comunicação, de apresentação dos projetos e de partilha de casos de sucesso.

E foi realizado o primeiro ciclo de sessões de capacitação, assente em cinco grandes temas de relevância para o desenvolvimento de competências e espírito empreendedor, distribuídos por 10 encontros temáticos, que contaram com a participação de vários especialistas nacionais e internacionais.

Em 2021, o IAPMEI colaborou ainda com o então Ministério da Economia e da Transição Digital na organização da conferência "Guia de viagem a uma economia competitiva", realizada no âmbito da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia.

De sinalizar também a criação do *microsite* StartUp Boost, onde são disponibilizados os conteúdos produzidos e divulgada informação sobre as várias atividades do projeto.

O sucesso do projeto fica patente nos seguintes dados: o evento "Guia de viagem a uma economia competitiva" contou com uma assistência de mais de 4000 pessoas; 295 jovens participaram nos encontros temáticos no ciclo de capacitação de 2021; mais de 1000 pessoas assistiram ao lançamento do projeto e à apresentação do "Diagnóstico sobre o Empreendedorismo em Portugal em Áreas de Forte Potencial"; e mais de 1200 pessoas assistiram às sessões da Semana do Empreendedorismo de 2021.

- **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 2021, 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.

2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais

❒ Incentivos ao investimento empresarial qualificado

Os dados de atividade do IAPMEI em 2021 revelam, mais uma vez, um ritmo elevado da execução financeira dos projetos do Portugal 2020 (PT2020), com um pagamento de 635 M € de apoios às empresas, valor superior à meta de 619,9 M €. O IAPMEI continuou, assim, a ser o organismo intermédio com maior percentagem de pagamentos, face ao investimento em carteira.

Foi, por outro lado, assegurado, em 97,8% 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.

Em 2021 deu-se continuidade a um conjunto de medidas e iniciativas no contexto COVID-19, nomeadamente, a aceleração de pagamentos prevista nas medidas extraordinárias de apoio à economia e de manutenção do emprego no âmbito do Portugal 2020 (Deliberação n.º 8 /2020, de 28 de março de 2020, da Comissão Interministerial de Coordenação do Acordo de Parceria – CIC Portugal 2020), e as reprogramações no âmbito das medidas de flexibilização.

Tendo sido dada resposta no prazo a 82% dos pedidos de pagamento feitos pelas empresas no âmbito dos seus projetos de investimento, se tivermos em consideração o fator de correção dos recursos disponíveis *versus* os necessários.

Em 2021 teve também continuidade o Programa Apoiar, lançado em 2020, um apoio de tesouraria, sob a forma de subsídio a fundo perdido, para apoio a empresas dos setores particularmente afetados pelas medidas excecionais aprovadas no contexto da pandemia COVID-19. Em 2021, foram pagos 418,3 M € às empresas dos setores relativamente aos quais as competências de entidade pagadora no âmbito deste programa foram atribuídas ao IAPMEI.

❒ Digital Innovation Hubs | Polos de Inovação Digital

Os Digital Innovation Hubs (DIH), ou Polos de Inovação Digital, são redes colaborativas que incluem centros de competências digitais específicas, com o objetivo de disseminação e adoção de tecnologias digitais avançadas por parte das empresas, em especial PME, por via do desenvolvimento, teste e experimentação dessas mesmas tecnologias.

Com o apoio dos DIH, as PME terão a possibilidade de aceder a competências digitais avançadas, obter formação especializada, aconselhamento e apoio para acesso ao financiamento necessário à sua transição digital, bem como a colaborar com outras PME, empresas de maior dimensão e entidades do sistema de investigação e inovação.

Os DIH funcionam, assim, como uma *one-stop-shop*, ao mesmo tempo que atuam como uma porta de entrada e de fortalecimento do ecossistema de inovação, uma vez que resultam de cooperação entre vários parceiros com competências e atuações complementares, a nível nacional e regional.

A rede nacional estará interligada com a rede europeia a criar pela Comissão Europeia, no âmbito do Programa Europa Digital.

Em 2021, foi aberto o concurso para submissão de candidaturas, tendo-se procedido à sua avaliação e ao reconhecimento dos DIH da rede nacional.

Na sequência de despacho ministerial com orientações para a fusão de 7 propostas e para a reformulação de uma outra, procedeu-se à negociação dos processos de fusão com os DIH indicados em despacho; à avaliação das propostas reformuladas; ao reconhecimento dos DIH da rede nacional que resultaram deste processo; e à contratualização da medida com a Estrutura de Missão Recuperar Portugal.

Salientando-se que foi cumprida a meta estabelecida no PRR – Plano de Recuperação e Resiliência de reconhecimento – a primeira meta A do PRR cumprida! – de 17 DIH | polos de inovação digital.

❒ IAPMEI Beneficiário Intermediário do Plano de Recuperação e Resiliência

Já no decurso de 2021 o IAPMEI foi designado Beneficiário Intermediário no âmbito do PRR – Plano de Recuperação e Resiliência, situação que não havia sido prevista no Plano de Atividades para o ano.

No âmbito da gestão das medidas, foram formalizados com o IAPMEI 6 contratos de investimento com o PRR, totalizando 2295 mil M € de investimento, nomeadamente, no âmbito das Agendas/ Alianças mobilizadoras de Reindustrialização (558 M €); das Agendas/ Alianças Verdes para a Reindustrialização (372 M €); da Descarbonização da Indústria (715

M €); da Capacitação Digital das Empresas (100 M €); da Transição Digital das Empresas (450 M €); e da Catalisação da Transição Digital das Empresas (100 M €).

No âmbito destes contratos com a Estrutura de Missão Recuperar Portugal foram garantidas as interações com os parceiros, o reporte de metas e indicadores, bem como o suporte em termos de informação sobre as medidas, quer internamente quer junto dos parceiros e junto de potenciais promotores de projetos de natureza relevante.

O IAPMEI procedeu, em 2021, à conceção e abertura de 4 concursos PRR, designadamente, Agendas de Inovação, Roteiros de Descarbonização, Descarbonização da Indústria e Bairros de Comércio Digital. Destaca-se a avaliação das Manifestações de Interesse do Concurso das Agendas de Inovação, que se saldou na seleção de 70 projetos, envolvendo cerca de 10 mil M € de investimento.

❒ 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.

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 multidimensionais 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 2021 foram sujeitas a verificações no local as 50 operações selecionadas pelas AG no âmbito dos respetivos planos anuais, envolvendo um volume total de despesa controlada de 13,6 M €, num cômputo de despesa validada de 19,3 M €.

- **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 seguintes auditorias.

Procedeu ao acompanhamento das auditorias TCE: Auditoria 18CH2SOA - Portugal - CL-9288 -2103 - Portugal (em articulação com a AG do POCI); Auditoria de resultados sobre a eficácia do financiamento FEDER no apoio às PME (em articulação com as AG do Norte 2020 e Centro 2020); e Auditoria - 21CH2SOA - Portugal -CL12839 (em articulação com as AG do Norte 2020, POCI e Alentejo 2020). E também da auditoria IGF: Auditoria Temática aos Auxílios de Estado (em articulação com a AG do PO Lisboa 2020).

E acompanhou também as auditorias Alentejo 2020: 1.º Plano Controlo Interno - EC 18-19; e Auditoria em operações - EC 20-21, 2.ª amostra FEDER. As auditorias Norte 2020: Auditoria em operações - EC 19-20; e Auditoria em operações - EC 20-21. E as auditorias POCI: Auditoria em operações EC 18-19 - 1.ª amostra; Auditoria em operações EC 19 - 20 - 1.ª amostra; Auditoria em operações EC 19 - 20 - 2.ª amostra; Auditoria em operações EC 20-21 - 1.ª Amostra; Auditoria em operações - EC 20-21 - 2.ª amostra; Auditoria em operações EC 20-21_3.ª Amostra; e Ação de controlo de qualidade às VL | PC - EC 20-21.

- **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 caráter 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 2021, estas entidades, em funções inspetivas nos domínios fiscal e judicial, formalizaram 98 pedidos de colaboração.

Ainda em 2021, com âmbito multidisciplinar (excluídas as verificações no local e o acompanhamento de auditorias), foram recebidas 30 solicitações provenientes das AG e do TCE, em matérias como, por exemplo, atualização da DSGC – Descrição do Sistema de Gestão e Controlo, colaboração no domínio de denúncias, e disponibilização de informação técnica sobre projetos de investimento.

No período em apreço, ficaram somente por responder, nos prazos acordados com os respetivos emitentes, 4 formalizações.

❒ Recuperação de créditos em contencioso

A recuperação dos créditos em contencioso é uma atividade que contribui diretamente para aumentar a execução dos sistemas de incentivos dos quadros comunitários de apoio. Sendo, por isso, objetivo do IAPMEI a sistemática edução 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 2021, deram entrada novos créditos para recuperação no valor de cerca de 17,5 M €, sendo que, no total do ano, foram recuperados e arquivados créditos no valor global de perto de 10,4 M €.

❒ PME Líder/PME Excelência

O Programa PME Líder/PME Excelência, que pretende distinguir, anualmente, empresas que, pelo seu desempenho, solidez e perfil de risco, se posicionem como motor da economia nacional, nos vários setores de atividade, prosseguindo estratégias de crescimento e liderança competitiva, foi criado pelo IAPMEI, em parceria com o Turismo de Portugal, I.P. e um conjunto de 10 bancos parceiros.

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

Cada edição PME Líder tem como referência as contas do exercício anterior. A edição PME Líder de 2021 tem, assim, como referencial as contas do exercício económico de 2020, cujos resultados foram fortemente impactados pela COVID-19. Em face disso, com o intuito de acomodar o impacto da pandemia, foram definidas condições diferenciadas para as novas adesões e para as renovações. O que determinou que o calendário habitual da edição PME Líder tenha sido reajustado, e que a receção de candidaturas tenha sido excecionalmente estendida até 15 de fevereiro de 2022.

Neste momento não existem ainda, por isso, resultados definitivos em matéria de estatutos atribuídos. Regista-se que o número de candidaturas aumentou 12,7% face à edição de 2020, estimando-se que o número de PME Líder 2021 venha a ser da ordem das 9800.

❒ Soluções de financiamento

Se, em 2020, se assistiu a um acréscimo muito expressivo do número de operações com linhas de crédito suportadas em garantias de Estado (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)), em 2021 assistiu-se a uma evolução de sentido oposto, provavelmente com origem no esgotamento da capacidade de crédito de muitas empresas.

Para responder a necessidades de tesouraria de micro e pequenas empresas que não tinham acedido às designadas linhas de crédito COVID-19, foi então criada, em 2021, a Linha de Apoio à Tesouraria para Micro e Pequenas Empresas, para a qual o IAPMEI foi

designado como entidade gestora. Tendo esta linha recebido 2 mil candidaturas, o que se traduziu num volume de crédito aprovado de 37,3 M €.

Em 2021 o IAPMEI manteve também a sua intervenção ao nível das soluções de financiamento com suporte em apoio público, em parceria com outras entidades públicas, designadamente, com entidades do grupo Banco Português de Fomento (BPF). 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, o Fundo de Contragarantia Mútua, o Finova, o Fundo de Sindicação de Capital de Risco, o Fundo de Dívida & Garantia e o Fundo de Capital e Quase Capital (FC&QC).

Para apoiar as empresas, em particular as PME, na procura e acesso a soluções de financiamento, o IAPMEI lançou, em 2019, o Portal do Financiamento. Sendo de registar que o número médio anual de visitas nos dois primeiros anos de atividade plena, 2020 e 2021, excedeu as 100.000. 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, expansão, 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.

No global, em 2021, foram concretizadas operações de crédito empresarial no valor de 1,1 mil M €, nas linhas de crédito suportadas em apoio público.

❒ Ferramentas de avaliação de projetos de investimento e de avaliação de empresas e negócios

O IAPMEI lançou, em 2021, uma evolução da ferramenta de avaliação de projetos de investimento, a 5 e a 10 anos. Trata-se de um instrumento conhecido, que existe há vários anos, e que é muito utilizado por empresas, consultores e comunidade académica. As novas ferramentas agora lançadas apresentam uma nova arquitetura, novas funcionalidades e maior flexibilidade na adequação às características de cada projeto.

Em 2021, foi também lançada a ferramenta de avaliação de empresas e de negócio. Sendo que esta corresponde a uma novidade no quadro dos instrumentos de apoio à decisão disponibilizados pelo IAPMEI.

A estimativa do valor de uma empresa revela-se particularmente relevante em processos de negociação com investidores, nomeadamente, com operadores/entidades de capital de risco, mas também em processos de fusões ou aquisições.

A ferramenta de avaliação de empresas e negócios permite fazer a avaliação de uma empresa segundo 3 metodologias, designadamente, pelo método dos *cash-flows*

atualizados; pelo método dos múltiplos de mercado; ou pelo método de valorização patrimonial, com e sem continuidade do negócio.

❒ Transmissão empresarial

Em linha com as melhores práticas internacionais, o IAPMEI disponibilizou, em 2021, a plataforma de transação de empresas e negócios, uma plataforma *web* para gestão de oportunidades de compra ou venda de empresas e negócios e oportunidades de venda de ativos empresariais, em processos de transmissão, fusão, reestruturação ou de sucessão.

❒ Valorização dos produtos e serviços nacionais

Tendo em vista aumentar a visibilidade das empresas portuguesas, nacional e internacionalmente, o IAPMEI procedeu, em 2021, ao lançamento da plataforma *web* "Companies from Portugal", instrumento que se configura como uma montra da oferta portuguesa, através da divulgação de perfis empresariais e dos seus produtos. Este serviço inclui uma *app*, para acesso à plataforma via telemóvel. A plataforma tem como referência inicial o universo das empresas PME Líder e PME Excelência.

❒ Compensação ao aumento do valor da retribuição mínima mensal garantida

Considerando a importância que o aumento do salário mínimo nacional assume na promoção de um trabalho mais digno e na promoção do crescimento do país, mas identificando que esse aumento configuraria um particular peso financeiro para as empresas, numa conjuntura económica marcada pela pandemia, o Governo criou uma medida excecional de compensação ao aumento do valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em 2021, traduzida na atribuição de um subsídio pecuniário às empresas.

Tendo sido atribuídas ao IAPMEI as competências de entidade pagadora (exceto no que se refere às empresas do Turismo).

O IAPMEI procedeu, em face disso, ao desenvolvimento e disponibilização de uma plataforma eletrónica, na qual as empresas beneficiárias se podiam registar, de forma a obter o apoio de uma forma simples e ágil.

Até ao final do ano, 67.357 empresas receberam o subsídio de compensação ao aumento do valor da RMMG, o que se traduziu num valor pago total de mais de 30,1 M €.

❒ Eficiência coletiva, redes colaborativas e transferência de tecnologia

▪ 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 2021, 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 17 Pactos Setoriais para a Competitividade e Internacionalização que foram celebrados entre o então 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 industria 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.

O IAPMEI continuou a assegurar, em 2021, a monitorização e avaliação da atividade desenvolvida pelos *clusters* de competitividade reconhecidos, tendo realizado o estudo económico-financeiro anual relativo às empresas associadas dos *clusters*.

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 Single Market Programme – SME Pillar.

E 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, o IAPMEI participou em mais de 20 reuniões de trabalho, relevando as boas práticas dos *clusters* nacionais.

- **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/as, através de uma marca ativa e identitária da produção nacional.

O Portugal Sou Eu contava, no final de 2021, com cerca de 2000 empresas aderentes e mais de 17000 selos atribuídos.

O IAPMEI manteve, em 2021, uma participação ativa no órgão de gestão do programa.

Tendo também colaborado na candidatura à fase IV do projeto (projeto SIAC – Sistema de Apoio a Ações Coletivas). Anota-se que, nesta fase IV do projeto, será feita uma aposta num plano de comunicação e notoriedade da marca, adaptado ao contexto atual, de forma a potenciar a valorização da produção nacional através do consumo informado. Promover-se-á também, junto das PME, a divulgação de boas práticas de cooperação, e a inovação, a economia circular e a transição digital, como fatores críticos de competitividade e de sucesso.

❒ 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, *startups* e *clusters* com ambição internacional, a Enterprise Europe Network (Network), uma iniciativa da Comissão Europeia integrada e financiada pelo Programa COSME, está presente em mais de 60 países, englobando mais de 600 entidades e 3000 profissionais.

Em Portugal é representada por um consórcio, a EEN-PORTUGAL, liderado pelo IAPMEI e englobando 10 entidades em todo o território nacional, incluindo as regiões autónomas dos Açores e da Madeira. Trabalhando sob 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 e interlocução junto da EASME e da COM –, por outro lado também desenvolve programas de trabalho, enquanto parceiro.

Ao nível das atividades de governação, o IAPMEI coordenou, em 2021, a candidatura ao novo programa de trabalho da EEN para o período compreendido entre janeiro de 2022 e junho de 2025, no valor de 5,9 M €. Sendo de salientar a boa classificação obtida e os bons comentários recebidos da EISMEA à candidatura: "*The proposal addresses the criterion very well: It is relevant to the scope of the call, the background and rationale are well presented and the general objectives are well described and in line with the call*".

Enquanto parceiro, destacam-se algumas das atividades desenvolvidas pelo IAPMEI em 2021, 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 realização conjunta, com relevantes *stakeholders*, de 6 eventos virtuais; a participação, como co-organizador, em 35 Brokerage Events (BE) virtuais, e a organização, em formato virtual, do BE Lisbon Beyond Summit, eventos geradores de 390 reuniões bilaterais entre empresas portuguesas e empresas estrangeiras; a publicação de 407 oportunidades de negócios estrangeiras no portal nacional do EEN – PORTUGAL, tendo sido feitas 125 EoI (Expressões de interesse) por empresas portuguesas e recebidas 13 EoI em perfis portugueses; a revisão externa de 47 perfis estrangeiros para cooperação internacional para a base de dados europeia Partnership Opportunities Database (POD); a colaboração na celebração de 7 Partnership Agreements envolvendo entidades portuguesas; a prestação de mais de 340 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 2021", que contou com 7 participantes, sendo um deles a *startup* com maior número de

reuniões solicitadas pelos investidores; e a coordenação da participação portuguesa no stand EEN virtual, durante a WebSummit 2021.

De realçar ainda o bom desempenho global do consórcio EEN – PORTUGAL e do IAPMEI, no que respeita aos Achivements Partneriship Agreement e Advisory Services Outcome, com o IAPMEI a superar o previsto para 2021.

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 publico alvo são empresas com elevado grau de inovação e com potencial para a internacionalização. Em 2021, o IAPMEI continuou a apoiar PME beneficiárias do EIC, e efetuou 55 serviços EIMC.

- **European Enterprise Promotion Awards 2021**

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

Tendo por objetivo distinguir boas práticas de promoção do empreendedorismo e do espírito empresarial na Europa, ao longo das 15 edições já realizadas, o IAPMEI conseguiu captar à fase nacional 782 projetos, tendo já distinguido 205 projetos a nível nacional.

Na edição 2021 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 54 candidaturas, mais de 25% do total das candidaturas na fase nacional no conjunto dos 27 países integrantes na iniciativa.

O júri nacional, presidido pelo IAPMEI, submeteu à fase europeia o projeto "Comércio Digital", apresentado pela ACEPI – Associação Portuguesa da Economia Digital, em parceria com a Câmara Municipal de Viana do Castelo e com a CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, na categoria "Desenvolvimento do ambiente empresarial e apoio à transição digital"; e o projeto "AQUA+® Água na medida certa", apresentado pela ADENE – Agência para a Energia, na categoria "Apoio à transição sustentável".

E, mais uma vez, Portugal arrecadou um galardão de primeiro classificado, nomeadamente na categoria de " Desenvolvimento do ambiente empresarial e apoio à transição digital", com o referido projeto Comércio Digital. O projeto "AQUA+® Água na medida certa" foi também distinguido, enquanto "runner-up" na categoria "Apoio à transição sustentável".

O Presidente do Conselho Diretivo do IAPMEI fez, em 2021, parte do júri europeu desta iniciativa, e o IAPMEI esteve representado na Cerimónia Europeia, englobada na SME Assembly 2021, que decorreu em Portoroz (Eslovénia), entre 15 e 17 de novembro.

❒ Política setorial relativa à indústria

Em 2021, 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.

Salienta-se, contudo, a participação em Grupos do Conselho da União Europeia, no âmbito da Presidência Portuguesa, no primeiro semestre do ano, como é o caso do Grupo de Harmonização Técnica relativo aos Produtos de Construção, onde se apoiou o projeto piloto (informal) sobre normas, que foi iniciado na presidência alemã, com o objetivo de promover o diálogo entre Comissão Europeia e o Comité Europeu de Normalização Eletrotécnica e explorar soluções para a elaboração de normas; do Grupo de Harmonização Técnica relativo às Máquinas, no qual, após o lançamento, pela Comissão Europeia, de uma proposta para um novo regulamento relativo às máquinas que irá revogar a Diretiva 2006/42/CE, se deu inicio à sua negociação; e do Grupo Ambiente, onde foi discutida a Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativa às baterias e resíduos de baterias, que visa modernizar a legislação em matéria de baterias.

3. 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 outra condição indispensável ao desenvolvimento sustentável do país.

O IAPMEI continuou, por isso, a promover, ao longo de 2021, importantes ações de capacitação empresarial, dirigidas a empreendedores/as, empresários/as e quadros técnicos das empresas, centradas em temas prementes no momento atual.

Sabendo adaptar-se às circunstâncias, de modo a dar as respostas mais adequadas às empresas em cada momento, o IAPMEI faz uma aposta em novos modelos de capacitação assentes em formatos não presenciais e em recursos multimédia.

❒ Capacitação para a transição digital

No âmbito das iniciativas de capacitação das empresas para a transição digital que foram desenvolvidas pelo IAPMEI em 2021, foi realizado um *webinar* dedicado à temática da Inteligência Artificial.

Dando sequência ao ciclo de *webinars* "Digital Take Off | Acelerar o futuro das PME", implementado em 2020, e no qual se partilharam práticas e ferramentas emergentes no contexto da Indústria 4.0, em 2021 foram desenvolvidas novas iniciativas de capacitação,

visando disseminar metodologias e ferramentas de apoio ao aumento da maturidade i4.0 das empresas, tendo sido dinamizado um ciclo de 7 *webinars* "Shift2Future".

E, na sequência do *webinar* sobre Business Intelligence que havia sido promovido em 2020, foi organizado em 2021 um conjunto de *workshops* práticos sob o rótulo de "BI – MExE Business Intelligence – Metodologias Experimentais para Empresas". Estes *workshops* tiveram edições nas regiões Norte, Centro e Sul, sendo que em cada região foram concretizados 3 eventos, cada um dos quais desenhado para o nível de maturidade digital das PME participantes.

Para além destes eventos, e para potenciar a disseminação destas matérias da transição digital junto das empresas, foi reforçada a aposta no desenvolvimento de recursos multimédia, facilitadores da transferência de conhecimento e da partilha de práticas bem-sucedidas, tendo sido produzidos e divulgados 7 vídeos, abrangendo temas como a cibersegurança, o Business Intelligence, as zonas livres tecnológicas e os polos de inovação digital, ou ainda vídeos de apresentação de projetos relevantes na transição digital, como o Shift2Future ou a Academia PME Digital.

Enquadrados no Programa Formação-ação (COMPETE2020), em que o IAPMEI é Organismo Intermédio, continuaram também a ser desenvolvidos projetos centrados na temática da economia digital. De realçar que, mesmo nos projetos com foco em outros temas, destaca-se sempre a incorporação de medidas de atuação nesta área do digital. Anota-se que, em 2021, foram concluídas 7 ações de formação e iniciadas 4 novas, em qualquer dos casos com duração de 12 meses (modelo que inclui formação e consultoria), nas quais estiveram envolvidas 161 PME e 179 formandos.

❒ Capacitação para a gestão e para o desenvolvimento de negócios

Em 2021, o IAPMEI prosseguiu a sua aposta na capacitação empresarial em matérias relacionadas com a economia circular e sustentabilidade, em parceria com diferentes entidades da envolvente empresarial.

Foi, neste contexto, dinamizado o *webinar* de lançamento do programa CIRCO Hub Portugal, um programa de capacitação de empresas em modelos de negócios e *design* de produtos baseados nos objetivos da economia circular, tendo sido depois realizadas duas séries de 3 *workshops*, que contaram com a participação de 42 colaboradores/as de 17 empresas de diversos setores de atividade.

Outra das matérias em destaque ao nível do reforço das competências de gestão continua a ser a oferta formativa no âmbito do programa de literacia financeira, desenvolvido em parceria com o Turismo de Portugal.

Assim, 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 2021, no âmbito do Plano Nacional de Formação Financeira, em parceria com o Conselho Nacional de Supervisores Financeiros e com o Turismo de Portugal, I.P., um novo conjunto de ações, designadamente, foram realizadas 26 ações, que abrangeram perto de 1100 participantes.

Complementarmente à realização de sessões de capacitação, em formato presencial ou não presencial, o IAPMEI continuou a apostar no reforço da produção de recursos multimédia de apoio à transferência de conhecimentos em áreas temáticas relevantes para

a gestão e o desenvolvimento de negócios, tendo em 2021 produzido e divulgado 11 vídeos, com informação útil sobre plano de negócios, seguros de crédito, benefícios fiscais (SIFIDE – Sistema de Incentivos Fiscais à Investigação e ao Desenvolvimento Empresarial), incentivo fiscal à capitalização das empresas, linha de apoio à tesouraria, compensação ao aumento do valor da retribuição mínima mensal garantida e mecanismos existentes de revitalização de empresas.

4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto

❒ Atuar em proximidade

▪ Interações de apoio empresarial

Em 2021 manteve-se a aposta no reforço da proximidade regional dos serviços de assistência empresarial do IAPMEI, continuando a assegurar-se as interações de apoio empresarial, em resposta aos pedidos dos interessados, tendo-se garantido resposta a todos os pedidos recebidos.

Face à premência das temáticas, estas interações tiveram abordagem particular ao quadro financeiro plurianual 2021-2027, à transição digital, à transição energética e à sustentabilidade.

▪ 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, E.P.E., a Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (AMA) e a Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE), assenta, na vertente presencial, numa parceria com os municípios aderentes, os quais asseguram o atendimento de *frontoffice*, privilegiando-se assim uma lógica de proximidade e de disponibilização num único local de serviços da administração central e da administração local com relevância para as empresas.

O IAPMEI assegura ainda apoio de *backoffice* aos Espaços Empresa municipais, seja no âmbito do suporte à prestação de serviços da sua responsabilidade direta (Incentivos, financiamento, licenciamento industrial, Certificação PME), seja também assegurando a ligação com a rede de pontos focais da administração central, especificamente constituída para suporte a este projeto.

O IAPMEI continuou a assumir, em 2021, um papel crucial na dinamização da rede Espaço Empresa, continuando a planear e a promover a sua expansão; a melhoria das ferramentas de apoio disponíveis; e a consolidação da qualidade dos serviços prestados, através da compilação, tratamento e disseminação regular de conteúdos e da formação continuada dos mediadores.

A rede Espaço Empresa conta com 29 municípios aderentes, e com o envolvimento de 31 entidades da Administração Central do Estado.

- **Outros projetos em colaboração**

Cada vez mais o IAPMEI tem vindo a participar em projetos conjuntos com outras entidades, dando respostas ágeis a questões prementes, e reforçando também por essa via a sua missão.

Um destes exemplos é a colaboração regular e ativa que o IAPMEI tem mantido com o Ministério da Saúde no apoio da gestão do Microsite COVID-19. O Microsite COVID-19 surgiu para fazer face à escassez de dispositivos médicos e de equipamentos de proteção individual e para promover a mobilização do tecido empresarial nacional para colaborar no esforço conjunto de combate, sendo nele divulgados os requisitos excecionais e transitórios para colocação no mercado de cada um dos dispositivos médicos e de equipamentos de proteção individual mais necessários e mais utilizados no combate à COVID-19, e identificadas e publicitadas as empresas que já cumprem esses requisitos, como forma de aportar confiança aos potenciais compradores (SNS e outros). Ao IAPMEI compete 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 *backoffice* dos dados relativos às empresas.

Outro exemplo, também de colaboração com o Ministério da Saúde, prende-se com a emissão de pareceres, pelo IAPMEI, sobre projetos de investimento para o exercício da atividade de cultivo, fabrico, importação e exportação de planta da canábis para fins medicinais (avaliação da solvabilidade, da viabilidade económica, do valor acrescentado para a economia do país e do contributo para a criação de novos postos de trabalho diretos). Em 2021 foram analisados 41 projetos, que envolveram um investimento da ordem dos 288 M € e a criação de 1541 postos de trabalho, iniciativas com particular relevância para a economia das geografias que se inserem.

O IAPMEI é ainda uma das entidades pertencentes à Comissão Nacional de Combate ao Desperdício Alimentar (CNCDA), sendo responsável pela medida "Promover o desenvolvimento de processos inovadores", que tem como objetivo incentivar as empresas, designadamente a indústria (alimentar, de embalagens e outras), a adotar processos inovadores que promovam a redução do desperdício alimentar. Para este efeito, organizou, em 2021, dois *webinars*, que tiveram uma assistência de cerca de 650 pessoas, o primeiro em parceria com o Instituto Politécnico de Bragança, e subordinado ao tema "Combate ao Desperdício Alimentar – Da Investigação à Indústria – Estratégias Integradas para a Valorização do Setor Agroalimentar", e o segundo em parceria com a Universidade de Trás-os-Montes, sob a designação "Combate ao Desperdício Alimentar – Da Investigação à Indústria".

- **"My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial"**

Em 2021 foi dado início ao desenvolvimento de outra importante medida no âmbito dos serviços de atendimento às empresas.

Trata-se do projeto "My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial", medida inscrita no Simplex 2021, e que se consubstancia num novo modelo de atendimento, assente numa abordagem integrada, omnicanal, orientada para a melhoria dos serviços de atendimento a empresas e empreendedores/as, nas vertentes informativa e transacional.

A medida será concluída em 2022.

- **Satisfação dos clientes**

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

E as empresas e empreendedores reconhecem-no, sendo que, no âmbito do inquérito à avaliação da satisfação de clientes realizado, 87,8% avaliaram positivamente a atuação do IAPMEI em 2021.

❒ Reduzir custos de contexto

- **Sistema de 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, o foco passou a colocar-se na promoção da utilização eficaz dessa nova ferramenta por parte dos seus diversos utilizadores, que incluem desde logo as empresas, mas também entidades como autarquias e organismos com competências de fiscalização.

Em 2021 foi, assim, criado um *help-desk* dedicado ao apoio aos diferentes utilizadores desta plataforma SIR, e foram também disponibilizados cursos *online*, tendentes a facilitar o uso da plataforma e a melhorar o conhecimento sobre o SIR. Estes cursos foram desenhados na perspetiva específica de cada tipologia de utilizador (empresas e entidades da Administração Pública), para simplificar e aumentar e a sua eficácia junto de cada perfil de destinatário. Os cursos para as empresas tiveram 263 participantes e os cursos para as câmaras municipais abrangeram 235 técnicos. Para além disso, foram realizados 11 *webinars* sobre a plataforma SIR, para ambos os públicos.

Foram ainda produzidos recursos para apoio à capacitação de quadros técnicos, designadamente, 27 vídeos, guias visuais e documentos informativos de apoio.

- **Certificação PME**

No que respeita à Certificação PME, e depois de concretizado o processo de revisão legislativa, tendo em vista a simplificação do procedimento e a sua melhor aderência à realidade empresarial, foram desenvolvidas ações adicionais tendentes a facilitar o acesso e a utilização mais assertiva e simplificada da plataforma eletrónica de certificação, ferramenta que lhes permite obter, de forma autónoma, o seu estatuto certificado de micro, de pequena ou de média empresa, essencial para o acesso a um vasto conjunto de medidas de apoio ou de discriminação positiva dirigidos a empresas de menor dimensão, o que se tornou particularmente relevante no contexto pandémico que se prolongou para 2021, 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 2021 ultrapassou as 537 mil. E que, no final do ano, eram mais de 218 mil as empresas com uma Certificação PME.

- **Portugal2020 e PRR**

Para continuar a promover a utilização simplificada e eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado, em 2021 o IAPMEI retomou o plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos que havia sido interrompido numa fase inicial em 2020, em resultado da pandemia – já que um dos principais pilares do plano consistia na realização de *focus groups*, ações de natureza presencial, que se tornaram inviáveis.

Reuniram-se, assim, primeiro, os *focus groups* temáticos (fases do procedimento), tendo sido compilados os inerentes resultados e, por fim, o *focus group* geral, que refletiu sobre todas as propostas de simplificação das etapas anteriores e selecionou e elencou as medidas prioritárias a adotar nas várias fases do processo, que foram devidamente compiladas e tratadas, para dar origem a um relatório de conclusões a finalizar e divulgar em 2022.

Com o mesmo propósito de continuar a promover a utilização simplificada e eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado, incluindo dos fundos do PRR, o IAPMEI manteve a aposta simultânea na capacitação dos utilizadores, dando 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.

Assinalando-se que, tal como já havia acontecido em 2020, em 2021 foi incluída neste programa a capacitação para o acesso às medidas de apoio extraordinário no âmbito da COVID-19, para, por essa via, agilizar e minimizar os tempos de acesso das empresas aos apoios financeiros disponibilizados.

Foram, neste contexto, produzidos e divulgados novos conteúdos digitais, incluindo sob a forma de vídeo, nomeadamente, FAQ relativas aos programas Apoiar Rendas e Apoiar +Simples; um vídeo de apoio relativo ao Sistema de Incentivos à Inovação Produtiva; conteúdos de divulgação vários do Plano de Recuperação e Resiliência; um vídeo de apoio relativo aos Roteiros de Descarbonização da Indústria e Capacitação das Empresas (para associações e câmaras municipais, entre outros); um vídeo de apoio relativo à Descarbonização da Indústria (para as empresas); e conteúdos para o evento de apresentação das Agendas Mobilizadoras para a Inovação Empresarial, no qual os consórcios pré-qualificados fizeram a apresentação dos seus *pitches* finais.

Referência também para as iniciativas de capacitação para facilitação da utilização eficaz do TechVisa, com a produção e divulgação do Guia de Apoio ao Pedido de Renovação do Tech Visa; de um vídeo sobre o Tech Visa, com edição em língua portuguesa e em língua inglesa; de materiais de divulgação do Tech Visa específicos para a WebSummit (cujo público inclui, não apenas as empresas potencialmente interessadas, mas também os próprios quadros que se pretendem atrair); e de conteúdos para um *workshop* sobre o Tech Visa, dirigido a delegados da AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E. no estrangeiro, tendo em vista aumentar a

assertividade da divulgação e facilitar o acesso mais próximo dos quadros estrangeiros a informação útil sobre o programa.

Em 2021 prosseguiu-se ainda com o 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, E.P.E., e com o ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, e que lançou as bases para a aplicação de ferramentas inovadoras na gestão de incentivos para o Portugal 2027. Sendo de registar que, com o trabalho desenvolvido, foi possível identificar um conjunto de indicadores com a fiabilidade requerida.

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 2021, foram ministradas mais de 4770 horas de formação no IAPMEI, tendo 79,8% 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 2021, 85% dos 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

O IAPMEI continuou também a fortalecer o seu plano de segurança e saúde no trabalho, desenvolvendo melhorias contínuas neste domínio.

Desde logo, prosseguiu a iniciativa que vem tendo desde 2018, e que assumiu especial relevância em contexto pandémico, de disponibilizar a vacinação contra a gripe a todos os trabalhadores/as que manifestaram querer ter essa proteção.

E, no âmbito das deslocações profissionais, e apesar de ter acabado por não ser aplicável em 2021, fruto das restrições de viagens, manteve os mecanismos tendentes a assegurar as consultas de viajante aos trabalhadores/as.

Promoveu ainda novas medidas de saúde preventiva, como ações nas áreas do tabagismo, do cancro da mama, da diabetes e inteligência nutricional, e de primeiros socorros, na

generalidade dos casos em formatos não presenciais, ou com campanhas inovadoras, em adaptação ao contexto ainda pandémico.

❒ Motivação de trabalhadoras e trabalhadores

Sendo a motivação das pessoas essencial à otimização do desempenho individual e coletivo, o IAPMEI desenvolveu também novas iniciativas neste domínio, operacionalizando a quase totalidade do plano de melhoria dos espaços físicos em instalações desconcentradas e de melhoria dos equipamentos individuais de trabalho.

❒ 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 2021, foram acompanhadas 106 ações judiciais, em que o IAPMEI assumiu a qualidade, ou de autor ou de réu. Foram concluídas 31 ações, nas quais o IAPMEI teve sucesso em 25, o que representa uma taxa de sucesso de 80,6%.

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.

4.4. Recursos humanos

A pontuação executada em matéria de recursos humanos foi de 4023, correspondente a 341 trabalhadoras e trabalhadores. Este número representa um desvio de 615 pontos relativamente ao planeado:

Designação	Pontuação	Recursos Humanos		Pontuação		Desvio
		Planeado	Executado	Planeada	Executada	
Dirigente Superior	20	3	3	60	60	0
Dirigente Intermédio	16	35	35	560	560	0
Técnico Superior (inclui especialistas de informática)	12	294	250	3 528	3 000	-528
Assistente Técnico (inclui técnicos de informática)	8	55	46	440	368	-72
Assistente Operacional	5	10	7	50	35	-15
Total RH		**397**	**341**	**4 638**	**4 023**	**-615**

Na coluna "efetivos planeados" os números dizem respeito ao Mapa de Pessoal aprovado para 2021. Na coluna "efetivos executados" o número total de recursos humanos (341) são os trabalhadores e trabalhadoras em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2021.

A diferença entre o planeado e o executado encontra justificação na dificuldade sentida pelo Instituto em substituir trabalhadoras/es que vão saindo ao longo dos anos, principalmente por reforma/aposentação. Apesar de terem entrado alguns trabalhadores e trabalhadoras durante o ano de 2021, quer através do recrutamento centralizado quer através de procedimentos concursais abertos pelo IAPMEI, também saíram vários durante o ano, pelas mais diversas razões. O recurso à mobilidade tem sido uma alternativa. Contudo tem-se verificado ser solução insuficiente, face às necessidades sentidas.

Acresce dizer que, no "efetivo planeado", ou seja, no número total de trabalhadoras/es previstos para o ano de 2021 (397), se encontram incluídos 28 trabalhadoras/es com vínculo de emprego público por tempo indeterminado com o IAPMEI, que, em 31 de dezembro de 2021, se encontram, ou em exercício de funções fora do IAPMEI, ou de licença sem vencimento, tendo os postos de trabalho sido acautelados na eventualidade do regresso.

Carreiras e vínculos

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.

Distribuição do efetivo global do IAPMEI, em 31 de dezembro de 2021

Vínculo	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Pessoal de Informática	Total	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	M	0	70	4	4	4	82	
	F	0	177	39	3	1	220	
	T	**0**	**247**	**43**	**7**	**5**	**302**	**88,6%**
Comissão de serviço no âmbito do LTFP	M	0	0	0	0	0	0	
	F	0	0	1	0	0	1	
	T	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0,3%**
Comissão de serviço no âmbito do LTFP	M	19	0	0	0	0	19	
	F	19	0	0	0	0	19	
	T	**38**	**0**	**0**	**0**	**0**	**38**	**11,1%**
Total dos efetivos	**T**	**38**	**247**	**44**	**7**	**5**	**341**	**100,0%**

Em 31 de dezembro de 2021, as carreiras com maior representatividade eram as de técnico superior, com 247 trabalhadoras/es, correspondentes a 72,4% do total de efetivos, e de assistente técnico, com 44 trabalhadoras/es, que correspondem a 12,9% do total de efetivos. Os trabalhadores e trabalhadoras da carreira de informática e de assistente operacional eram em número substancialmente inferior. A carreira de assistente operacional tinha 7 trabalhadoras/es, (2,1% do total de efetivos) e a carreira de informática tinha 5 (1,5% do total).

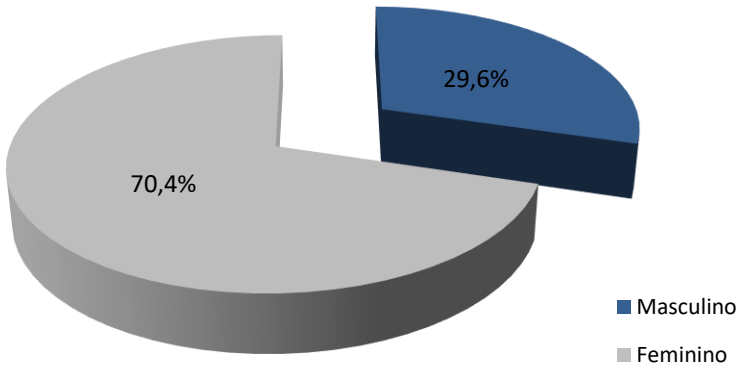
O pessoal dirigente representava 11,1% dos postos de trabalho, sendo 3 cargos de direção superior (de 1º e de 2.º grau), 7 de direção intermédia de 1.º grau e 28 de direção intermédia de 2.º grau.

Relativamente aos tipos de vínculos existentes, verifica-se que, do universo de 341 trabalhadores/as do IAPMEI, 302 encontravam-se na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (88,6%); 38 estavam nomeados comissão de serviço, no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD)(11,1%); e uma trabalhadora tinha contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, por 6 meses, ao abrigo da LTFP, na sequência de autorização do exercício de funções públicas após reforma ou aposentação por idade de 70 anos (o contrato foi celebrado em 2020, por 6 meses, e tem vindo a ser renovado por iguais períodos de tempo).

Género

Em 31 de dezembro de 2021 o IAPMEI tinha 240 trabalhadoras e 101 trabalhadores, o que representa uma taxa de feminização de 70%.

Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por género



Da análise da distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras do IAPMEI por cargo/carreira profissional e por género, verifica-se que, apesar de existirem mais mulheres do que homens no IAPMEI, é nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico que se verifica esta tendência. A carreira de assistente técnico é a que tem maior percentagem de mulheres, 90,9%, seguida da carreira de técnico superior, onde as mulheres representam 71,7% do total de trabalhadoras/es.

Ao contrário, na carreira de pessoal de informática é o género masculino que tem maior representatividade: 4 homens (80%) e 1 mulher (20%).

Ao passo que na carreira de assistente operacional existe equilíbrio, com 4 homens (57,1%) e 3 mulheres (42,9%).

Relativamente ao pessoal dirigente, não existem quaisquer diferenças, existindo 19 dirigentes homens e 19 dirigentes mulheres.

Idade

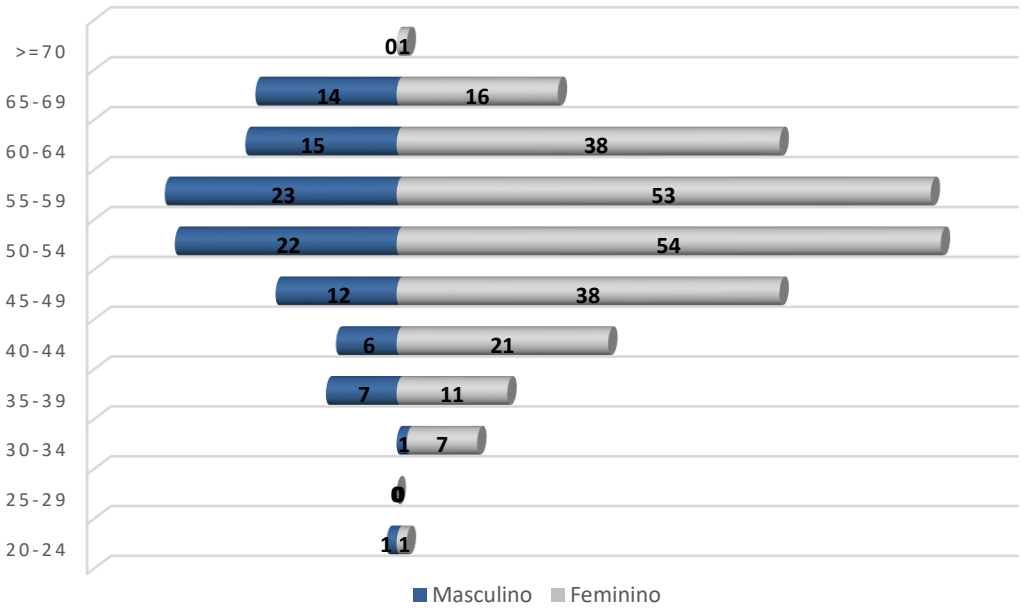
Os recursos humanos do IAPMEI abarcavam, em 31 de dezembro de 2021, um leque etário que variava entre os 22 e os 71 anos. Apesar da entrada de trabalhadoras/es, quer através do recrutamento centralizado, quer por recrutamento próprio, a média etária manteve-se nos 53 anos.

Da análise global à estrutura etária verifica-se que os escalões com maior número de pessoas se situam no intervalo 50-54 anos e 55-59 anos, cada um dos quais com 76 trabalhadoras/es, a que corresponde uma percentagem agregada de 44,6%. As outras duas faixas etárias que apresentam valores significativos são a dos 60-64 anos, com 53 trabalhadoras/es (15,5%), e a dos 45-49 anos, com 50 trabalhadoras/es (14,6%). Por outro

lado, o escalão que regista o menor número de trabalhadoras/es é o dos 20-24 anos, apenas com 2, não existindo trabalhadoras/es na faixa etária entre os 25 e os 29 anos.

Tal como referido anteriormente, existe uma trabalhadora em exercício de funções (na sequência de autorização do exercício de funções públicas após reforma ou aposentação), que completou os 70 anos no ano de 2020.

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



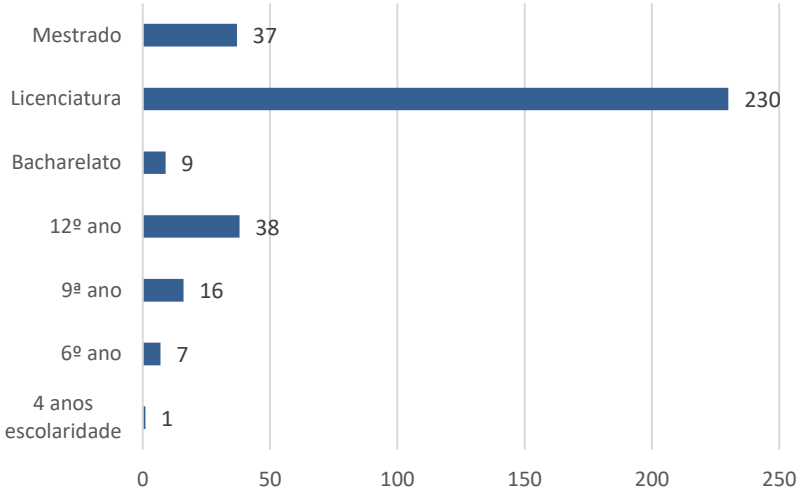
Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário e género, e atendendo à taxa de feminização existente no IAPMEI, constata-se que todas as faixas etárias registam maior representatividade do género feminino.

Em alinhamento com os valores totais, tanto trabalhadoras como trabalhadores estão, maioritariamente, nos escalões etários entre os 50 e os 54 anos (54 trabalhadores e 22 trabalhadores) e entre os 55 e os 59 anos (53 trabalhadoras e 23 trabalhadores).

Habilitações Escolares

O grau académico predominante no universo de trabalhadoras/es do IAPMEI é a licenciatura, sendo licenciados 230 efetivos, o que representa 67,4% do total de trabalhadoras/es, e a percentagem de trabalhadoras/es com habilitação superior – bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento – é de 81,8%, igualmente elevada.

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares



Verifica-se, ainda que, a seguir à licenciatura, os níveis de escolaridade mais representados são o 12.º ano, detido por 11,1% das pessoas, e o mestrado, detido por 10,9% (respetivamente, 38 e 37 trabalhadoras/es).

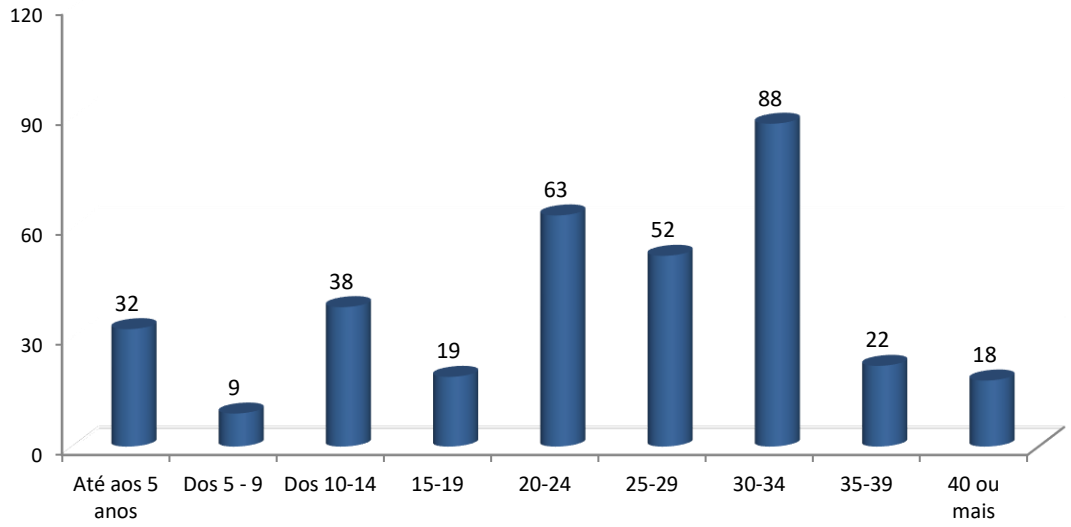
A distribuição por género, quanto ao nível de escolaridade, é muito equitativa.

Nível de antiguidade

O nível de antiguidade mais frequente no IAPMEI, a 31 de dezembro de 2021, situava-se no intervalo dos 30-34 anos de antiguidade, situação em que estavam 88 trabalhadoras/es, (25,8%, do total).

O intervalo menor frequente é o dos 5-9 anos, com 9 trabalhadoras/es (2,6%).

Distribuição do efetivo, por antiguidade



Fazendo uma análise por género, e considerando a taxa de feminização registada pelo IAPMEI, constata-se que todas as classes registam maior representatividade do género feminino, sendo essa realidade mais visível na classe do intervalo 30-34 anos de antiguidade.

Movimentação

Durante o ano de 2021 foram admitidos ou regressaram ao IAPMEI 35 trabalhadoras/es: 22 técnicas/os superiores por procedimento concursal; 9 técnicas/os superiores por mobilidade; 1 dirigente superior de 1º grau por comissão de serviço; e 3 técnicas/os superiores por regresso.

Movimentação do efetivo global

Motivo	Entradas	Saídas
Procedimento concursal	22	
Mobilidade	9	5
Cedência		1
Regresso de LSR		
Caducidade/Termo		
Reforma/Aposentação		10
Limite de idade		1
Morte		1
Comissão de serviço	1	
Cessação por mútuo acordo		
Outras situações	3	11
Total	**35**	**29**

No mesmo período registaram-se 29 saídas: 5 por mobilidade; 1 dirigente intermédio de 2.º grau por cedência de interesse público; 1 dirigente intermédio de 1.º grau e 10 técnicas/os superiores por reforma/aposentação, num dos casos por limite de idade; 7 técnicas/os superiores por cessação da situação de mobilidade; 2 técnicas/os superiores por nomeação para Gabinetes; 1 técnica/o superior por nomeação em comissão de serviço para um cargo dirigente; e 1 técnica/o superior por licença sem vencimento.

Mudanças de situação dos trabalhadores

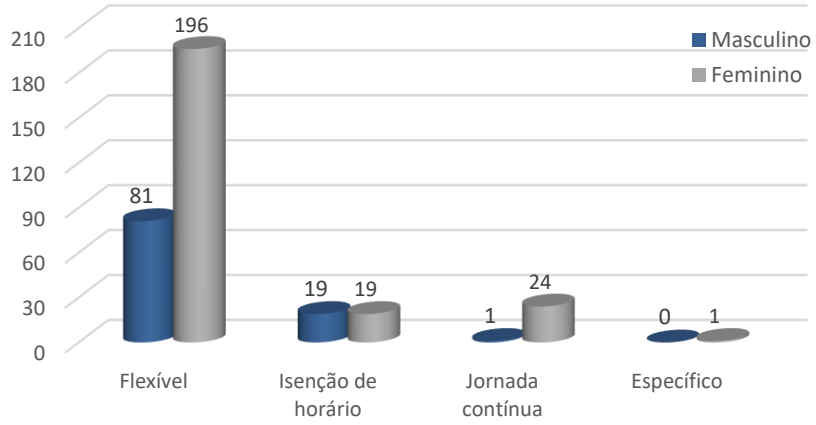
Durante ao ano de 2021 registaram-se 10 mudanças na situação de trabalhadoras/es, por consolidações da mobilidade na categoria: 8 trabalhadoras/es na carreira/categoria de técnico superior, 1 trabalhadora na categoria de assistente técnico e 1 trabalhador da carreira de informática.

Para além destas mudanças ocorreram ainda alterações obrigatórias e gestionárias de posicionamento remuneratório. As alterações obrigatórias abrangeram 54 trabalhadoras/es (15,8% do efetivo), 46 técnicas/os superiores, 7 assistentes técnicas/os e 1 trabalhador/a da carreira de informática. Por sua vez, as alterações gestionárias abrangeram 24 trabalhadoras/es (7% do total dos trabalhadores), 22 técnicas/os superiores e 2 assistentes técnicas/os.

Modalidades de horário de trabalho

A principal modalidade de horário de trabalho no IAPMEI em 2021 foi o horário flexível, praticado por 277 trabalhadoras/es (81,2%), 196 do género feminino e 81 do género masculino.

Modalidades de horário de trabalho, por género



Mas foram também praticadas outras modalidades de horário de trabalho, designadamente, isenção de horário, pelos 38 dirigentes; jornada contínua, por 25 trabalhadoras/es, dos quais são 24 mulheres; e 1 específico, a tempo parcial, por 1 trabalhadora.

Trabalho suplementar

Durante o ano de 2021 foram prestadas 3161 horas de trabalho suplementar, em qualquer dos casos trabalho diurno. O trabalho suplementar foi prestado maioritariamente por trabalhadoras/es da carreira de técnico superior (2826 horas). Verifica-se ainda o registo de 297 horas de trabalho suplementar na carreira de assistente operacional, de 24 horas na do pessoal de informática, e de 14 horas na carreira de assistente técnico.

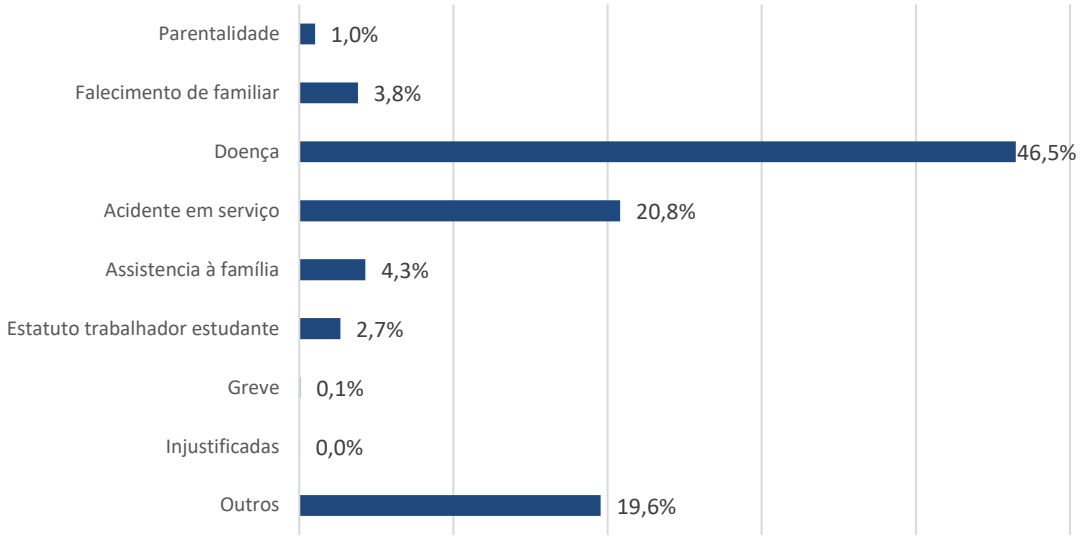
Resumo do Trabalho Suplementar, em n.º de horas

Prestação do trabalho	N.º de horas
Trabalho suplementar diurno	3161
Total	**3161**

Absentismo

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2021 foi de 2444 dias, sendo as ausências por doença o principal motivo de ausência, que representam 46,5%, num total de 1136 dias. Também foi contabilizado um elevado número de ausências por acidente em serviço – 509 dias, que representam 20,8% do total de ausências.

Distribuição percentual dos dias de absentismo global



Registaram-se ainda outras faltas ao serviço, pelos seguintes motivos: 105 dias (4,3%) por assistência a familiares; 93 dias (3,8%) por falecimento de familiar; 65 dias (2,7%) pelo estatuto de trabalhador/a-estudante; 30 dias (1,2%) por casamento; 25 dias (1%) por proteção na parentalidade; 2 dias (0,1%) por greve; 1 dia injustificado; e 478 dias (19,6% por outros motivos.

Medicina do Trabalho

No ano de 2021 foi realizado um total de 318 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, 288 de carácter periódico e 30 de admissão, tendo sido ainda realizadas 14 visitas aos postos de trabalho.

Atividades de Medicina do Trabalho

Exame	N.º
Admissão	30
Periódico	288
Ocasional	0
Visitas aos postos de trabalho	14

Aprendizagem/formação

Durante o ano de 2021 registaram-se 492 participações em ações de formação profissional, a que corresponde um total de mais de 4770 horas de formação.

A taxa de participação em formação profissional por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras foi de 79,8% (272 trabalhadores).

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

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

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Especialista Informática	Total
N.º de particpações	44	409	32	3	4	492
N.º de horas	453,5	4147,0	145,0	8,0	17,0	4770,5

Do Plano de Formação para o biénio 2021-2022 constam 25 temáticas, que podem ser alvo de ações de formação dinamizadas internamente (trabalhadores especializados em determinadas áreas) ou recorrendo a entidades externas.

Para além destas ações de formação, o IAPMEI disponibiliza também aos seus trabalhadores/as a possibilidade de participação em formação inter-empresas, que tem como vantagem a interação com outros participantes, trocando experiências das suas realidades empresariais.

No que respeita ao Plano de Formação, das ações previstas para 2021 foram realizadas 8, o que corresponde a um grau de execução de 64%.

Na área jurídica, foram abordadas matérias como a Contratação Pública e o Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (RJACSR), tendo a primeira ação contado com a participação de 28 formandas/os, e a segunda com a participação de 21. Na área informática, a Cibersegurança voltou a ser um tema de grande destaque e, mantendo-se várias das medidas de segurança que caracterizam estes tempos de pandemia, os cursos *on-line* continuaram a dominar o formato de aprendizagem. Em matéria de ciências empresariais, o destaque foi para a Sustentabilidade e Economia Circular, que contou com uma ação de formação com duas edições e com 29 participações. E também para a Transformação Digital e Inovação Digital, um curso com 2 edições e 30 formandos.

Durante o ano de 2021, o IAPMEI proporcionou ainda formação profissional nas áreas das ciências empresariais, ciências sociais e/ou comportamentais, do direito, das línguas e humanidades e das tecnologias da informação.

Dos 492 formandos/as, cerca de 56% foram participantes em 4 ações de formação dinamizadas internamente, observando-se assim uma muito boa participação nas ações de formação internas, o que revela o interesse das trabalhadoras e dos trabalhadores nas temáticas abordadas, o reconhecimento da experiência e conhecimentos técnicos de "formadoras/es internas/os", bem como da vontade e motivação destas/es em transmitir e assim disseminar internamente a informação e o conhecimento de que são detentoras/es.

No total, foram realizadas 51 ações de formação, que corresponderam, como atrás referido, a cerca de 4770 horas de formação ministrada, abrangendo 492 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	586,1	615,7	1 634,6	1 411,8	-222,8
Projetos	8,3	5,8	6,8	4,7	-2,1
Total	**594,5**	**621,5**	**1 641,4**	**1 416,5**	**-224,9**

A diferença entre o valor inicial proposto (proposta submetida pelo IAPMEI) e o valor aprovado no Orçamento do Estado para 2021 resulta de um acréscimo de 27,1 M €, destinado ao financiamento de entidades externas (+30,3 M €), e de uma redução das verbas afetas à atividade própria do Instituto (-1,4 M €) e aos apoios à envolvente (-1,8 M €).

A dotação ajustada reflete o efeito negativo das cativações líquidas aplicadas (-0,18 M €), mas também o das alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano, que incluem o reforço de fundos comunitários destinados a apoios a empresas (+425,8 M €), o reforço dos fundos provenientes de receitas gerais, também para apoios a empresas (+30,9 M €), bem como o de verbas próprias, por mobilização de saldos transitados, também para reforço dos apoios a empresas (+125,5 M €) e para a constituição de CEDIC – Certificados Especiais de Dívida de Curto Prazo no final do ano (+436,8 M €, no passado sem expressão orçamental).

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

(M €)

Orçamento	Proposto (1)	Aprovado (2)	Ajustado (3)	Realizado (4)	Desvio (5) = (4) - (3)
Atividades - Receita Própria					
Despesas próprias	21,61	21,58	536,15	531,19	-4,96
Medidas de Apoio a Empresas	156,80	179,30	227,07	151,73	-75,34
Medidas de Apoio à Envolvente	4,09	8,67	9,61	9,60	-0,01
SubTotal Atividades - RPrópria	**182,49**	**209,56**	**772,84**	**692,52**	**-80,31**
Atividades - Receitas Gerais					
Despesas próprias	0,40	0,40	0,32	0,01	-0,31
Medidas de Apoio a Empresas	0,00	0,00	30,94	30,12	-0,81
Medidas de Apoio à Envolvente	8,58	10,19	10,01	9,97	-0,04
SubTotal Atividades - RGerais	**8,98**	**10,59**	**41,26**	**40,11**	**-1,15**
Atividades - Fundos Comunitários					
Medidas de Apoio a Empresas	394,67	394,67	820,51	679,17	-141,34
Orçamental	234,21	234,21	234,21	92,99	-141,22
Extra-orçamental	160,46	160,46	586,30	586,17	-0,12
Medidas de Apoio à Envolvente	0,00	0,92	0,00	0,00	0,00
SubTotal Atividades - FComunitários	**394,67**	**395,60**	**820,51**	**679,17**	**-141,34**
SubTotal Atividades	**586,15**	**615,75**	**1 634,61**	**1 411,80**	**-222,80**
Projetos - Receita Própria					
Despesas próprias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Medidas de Apoio à Envolvente	0,01	0,01	0,01	0,00	-0,01
SubTotal Projetos - Rpróprias	**0,01**	**0,01**	**0,01**	**0,00**	**-0,01**
Projetos - Receitas Gerais					
Despesas próprias	1,98	0,58	0,59	0,47	-0,12
Medidas de Apoio à Envolvente	1,97	1,76	1,84	1,08	-0,76
SubTotal Projetos - RGerais	**3,96**	**2,34**	**2,43**	**1,55**	**-0,88**
Projetos - Fundos Comunitários					
Medidas de Apoio à Envolvente	4,35	3,42	4,35	3,14	-1,21
SubTotal Projetos - Fcomunitários	**4,35**	**3,42**	**4,35**	**3,14**	**-1,20**
SubTotal Projetos	**8,31**	**5,77**	**6,78**	**4,69**	**-2,09**
Total	594,46	621,52	1 641,39	1 416,50	-224,89

Tendo em conta os valores acima apresentados, verifica-se que a despesa incorrida em 2021 corresponde a cerca de 86% da dotação ajustada, com execução de 99% na componente de despesas próprias (531,7 M €, dos quais 514,6 M € afetos a aplicações), 80% nos apoios a empresas (861,0 M €) e 92% nos apoios à envolvente (23,8 M €).

De referir que, em 2021, as medidas de apoio a empresas envolveram, não apenas os apoios diretos "tradicionais" (como sejam os incentivos do Portugal 2020 (PT2020), REPOR – Sistema de Apoio à Reposição da Competitividade e Capacidades Produtivas ou Comércio Investe), mas também novos apoios, como a Linha de Apoio à Tesouraria para Micro e Pequenas Empresas (25,2 M €), a medida de Compensação ao Aumento do Valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (30,1 M €), os veículos de apoio ao financiamento das empresas (como o FC&QC – Fundo de Capital e Quase Capital, com 25 M €), e a componente de reembolsos PT2020 transferidos para a AD&C – Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. (80,5 M €). As diversas medidas APOIAR e ADAPTAR decretadas pelo governo para mitigar os efeitos da pandemia COVID-19 totalizaram pagamentos na ordem dos 447,1 M €.

4.6. Sistema de controlo interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	S			Estão definidas nas áreas mais relevantes (Incentivos financeiros, assistência empresarial, Certificação PME e gestão de recursos).
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	S			É sempre efetuada uma verificação de todo o enquadramento legal e regulamentar de toda a atividade do IAPMEI.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	S			O IAPMEI está inscrito no IPAI (Instituto Português de Auditoria Interna), mantendo o DpAI e os seus colaboradores em ações de formação no âmbito da Auditoria Interna.
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	S			Existe um código de conduta do IAPMEI, com normas que integram a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP (Lei nº. 35/2014, de 20 de junho 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 do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	S			SIADAP 2 - 100% SIADAP 3 - 100%
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S			79,8%

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

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	S			
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	S			Definida e formalizada através de Ordens de Serviço.
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	S			O plano de compras é identificado aquando da elaboração do orçamento anual do Instituto, sujeito a revisão mediante o respetivo orçamento aprovado.
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?	S			Sempre que há sobrecarga de trabalho ou necessidades de competências específicas adicionais há rotação de funções dos trabalhadores. Estas situações são formalizadas em documentos internos (informações, deliberações).
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	S			As responsabilidades funcionais das unidades orgânicas estão definidas em Ordem de Serviço. Enquadrados naquelas responsabilidades funcionais, anualmente são definidos, monitorizados e avaliados os objetivos, metas e indicadores, relativamente a todos os trabalhadores.
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	S			No Sistema de Gestão Documental (SGD) – Sistema informático.
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	S			O SGD suporta a definição clara dos circuitos de forma a evitar redundâncias.
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	S			Recomendação do Conselho da Prevenção da Corrupção, de 1 de julho de 2009.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	S			Relatório de execução anual.

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

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

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

4.7. Publicidade institucional

Em cumprimento do estipulado no n.º 10 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 8 de junho, e nos termos da Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, informa-se que, durante o ano de 2021, o IAPMEI efetuou iniciativas de publicidade institucional no montante de 6260 € + IVA.

Tendo sido realizadas iniciativas em meios nacionais (Dinheiro Vivo Mundo Digital), em meios regionais (Diário do Sul) e em meios digitais (Facebook, Instagram e Linkedin).

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 2021, 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 22 de novembro e 10 de dezembro de 2021.

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 2021, tendo sido enviado somente para 45 314 com o necessário enquadramento legal.

A taxa de resposta ao inquérito foi de 7,9%.

Os resultados do inquérito revelam níveis muito elevados de satisfação dos clientes, com 87,8% 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. 87,3% dos clientes avaliam positivamente os produtos e serviços que utilizam e 89,7% 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 (89,5% e 89,6%, respetivamente). Sendo que a rapidez dos processos é positivamente avaliada por 82,7%.

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 (92,4%, 91,6% e 90,1% 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 perto de 85% dos clientes (84,9%).

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 2021, foi aplicado ao universo, ou seja, às e aos 338 dirigentes intermédias e intermédios e demais trabalhadoras e trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de dezembro de 2021), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 49,7%, o que resulta num erro amostral de 5,5%.

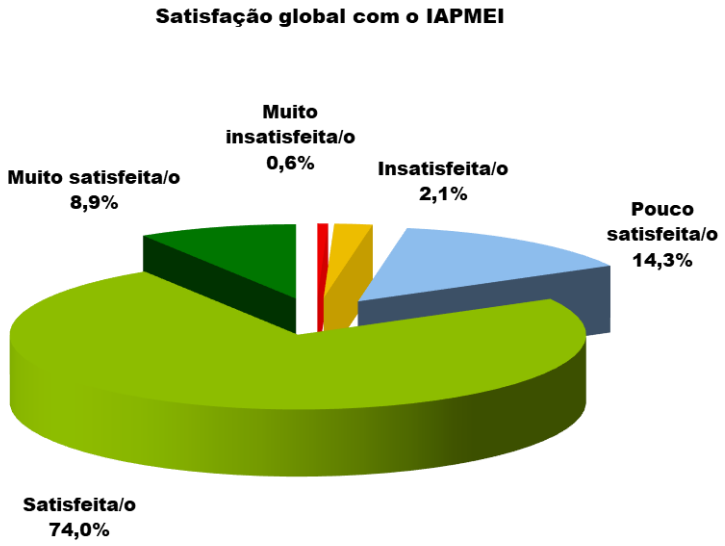
As trabalhadoras representam 68,5% da amostra; os trabalhadores 31,5%. Esta distribuição corresponde a uma taxa de resposta feminina de 48,1% e a uma taxa de resposta masculina de 53,5%.

O inquérito foi feito por via eletrónica (*e-mail* com *link* para formulário eletrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os dias 2 de fevereiro e 24 de fevereiro de 2022.

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

Satisfação global com o IAPMEI

Os níveis de satisfação das colaboradoras e dos colaboradores com o IAPMEI são tradicionalmente muito elevados. Em 2021, 83% das colaboradoras e dos colaboradores revelam estar satisfeitos ou muito satisfeitos com o instituto, o que representa uma diminuição marginal de 0,7 pontos percentuais (p.p.) face ao ano anterior, 2020. De salientar, no entanto, que este é o segundo valor mais elevado registado desde 2014, ano em que se passou a aplicar o questionário atual.



O desempenho global da organização e a imagem da mesma são os itens que apresentam um maior nível de satisfação. 94% e 88,1%, respetivamente, das colaboradoras e dos colaboradores afirmam estar satisfeitos ou muitos satisfeitos. Em ambos os casos os níveis de satisfação aumentaram face ao ano anterior (6,5 p.p. e 1 p.p., respetivamente). De salientar que os níveis de insatisfação relativamente a estes itens são extremamente baixos (apenas 1,2% das colaboradoras e dos colaboradores afirmam estar insatisfeitos ou muito insatisfeitos).

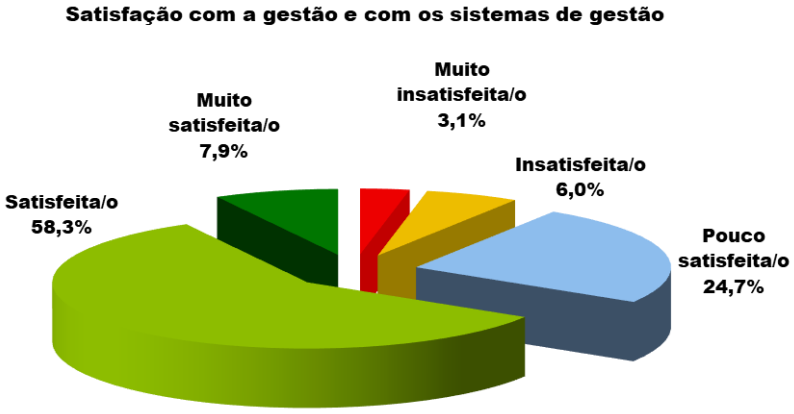
Os níveis de satisfação relativamente às práticas de responsabilidade social da organização e ao nível de envolvimento das/os colaboradoras/es na organização e na respetiva missão diminuíram um pouco face a 2020 (0,4 p.p. e 6,5 p.p., respetivamente). No entanto, os níveis de satisfação continuam a ser bastante elevados, próximos dos 80%.

Os mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradoras/es e gestão é o item com o nível de satisfação mais moderado deste grupo. Ainda assim, a grande maioria, 72,6% das colaboradoras e dos colaboradores, afirmam estar satisfeitos ou muito satisfeitos (a percentagem de satisfeitos/as reduziu-se 4,4 p.p. face ao ano anterior).

As diferenças de avaliação entre as colaboradoras e os colaboradores não são expressivas. Anota-se apenas que, relativamente ao desemprenho global da organização, a percentagem de satisfeitas e muito satisfeitas é superior em 2,3 p.p. à percentagem de satisfeitos e muito satisfeitos e que, relativamente à responsabilidade social da organização, a diferença é de 2,5 p.p..

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 maioria dos inquiridos (66,2%) indica estar satisfeito ou muito satisfeito. O resultado representa uma pequena diminuição, de 1,4 p.p., face a 2020. Contudo, se olharmos para o histórico deste inquérito, este é o segundo valor mais elevado desde 2014, apenas superado pelo ano de 2020.



Num ano ainda marcado pela pandemia, a satisfação das/os colaboradoras/es é bastante elevada, quer na forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados, quer na postura da organização face à mudança e à inovação (79,2% e 76,2%, respetivamente).

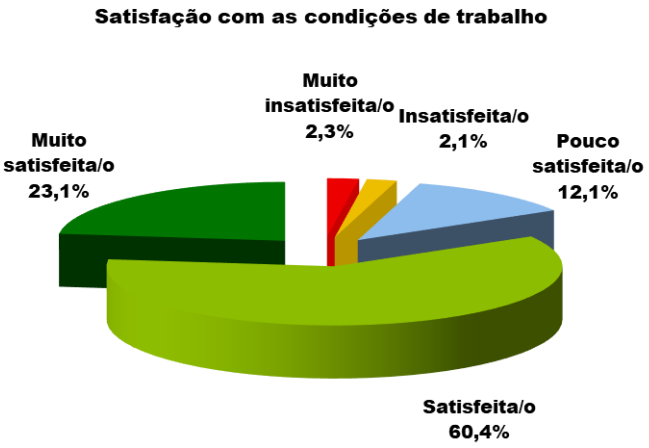
O reconhecimento dos esforços individuais e de equipa, apresentam níveis de satisfação de 54,2% e 55,4% respetivamente. Ainda assim, face a 2020, destaca-se um aumento das apreciações satisfatórias ou muito satisfatórias na forma como a organização reconhece esforços individuais (+4,4 p.p.) e uma redução (de 4,5 p.p.) na forma como são reconhecidos os esforços das equipas.

Quanto às/aos trabalhadoras/es muito insatisfeitas/os ou insatisfeitas/os, estes têm reduções expressivas no ano de 2021 face a 2020, com variações de -5,3 p.p., -3,9 p.p. e -6,5 p.p. nas questões relativas à forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados, à forma como a organização reconhece os esforços individuais e à forma como a organização reconhece os esforços das equipas.

No que diz respeito à satisfação global com a gestão e os sistemas de gestão, não há diferenças significativas entre géneros (65,6% para os trabalhadores e 66,5% para as trabalhadoras). Contudo, as trabalhadoras estão mais satisfeitas (80,9%) quanto à forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados do que os trabalhadores (75,5%); e os trabalhadores (77,4%) estão um pouco mais satisfeitos quanto à postura face à mudança e à inovação do que as trabalhadoras (75,7%).

Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

83,5% das colaboradoras e dos colaboradores afirmam estar satisfeitos ou muito satisfeitos com as condições de trabalho no IAPMEI em 2021. Sendo de salientar que este é segundo valor mais elevado registado desde 2014.



A satisfação das/os colaboradoras/es relativamente à flexibilidade do horário de trabalho, à possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais, ao clima de trabalho e às condições de higiene e de segurança é bastante elevada (94%, 86,9%, 85,7% e 83,3%, respetivamente).

Sendo de relevar que nenhum/a dos/as colaboradores/as revelou estar insatisfeito/a ou muito insatisfeito/a com a flexibilidade do horário de trabalho. Aliás, este foi o único item a registar um aumento (+0,7 p.p.) no nível de satisfação face ao ano anterior.

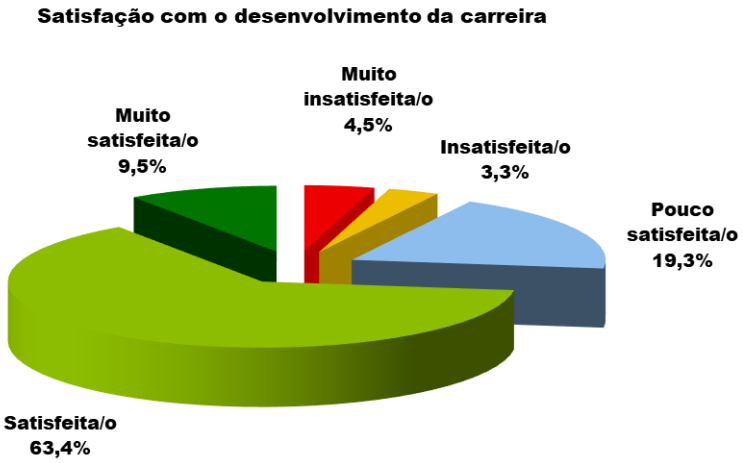
A igualdade de tratamento na organização, apesar de apresentar níveis de satisfação mais contidos, é avaliada positivamente pela maioria (67,3% das/os colaboradoras/es afirmam estar satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os).

Relativamente aos níveis de satisfação, a diferença entre géneros é reduzida – 84,2% dos colaboradores revelam estar satisfeitos ou muitos satisfeitos com as condições de trabalho, face a 83,1% do lado das colaboradoras.

Os colaboradores estão mais satisfeitos com a flexibilidade do horário de trabalho (96,2%), com a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais (90,6%) e com as condições de higiene e de segurança (88,7%) do que as colaboradoras (93%, 85,2% e 80,9%, respetivamente). Por outro lado, 87% das colaboradoras afirmam estar satisfeitas ou muito satisfeitas com o clima de trabalho (+4 p.p. face aos colaboradores) e com a igualdade de tratamento na organização (+7,3 p.p. face aos colaboradores).

Satisfação com o desenvolvimento da carreira no IAPMEI

O desenvolvimento da carreira é um fator importante, quer a nível pessoal quer profissional. A percentagem de satisfeitas/os é de 72,9% (+1,1 p.p. face a 2020). Ao nível da evolução temporal, desde 2014 que não se verificava um valor tão elevado de satisfação quanto a este ponto.



No que concerne ao acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais, o valor sobe para 76,2%. Quanto às oportunidades de desenvolver novas competências, o valor é de 69,6%.

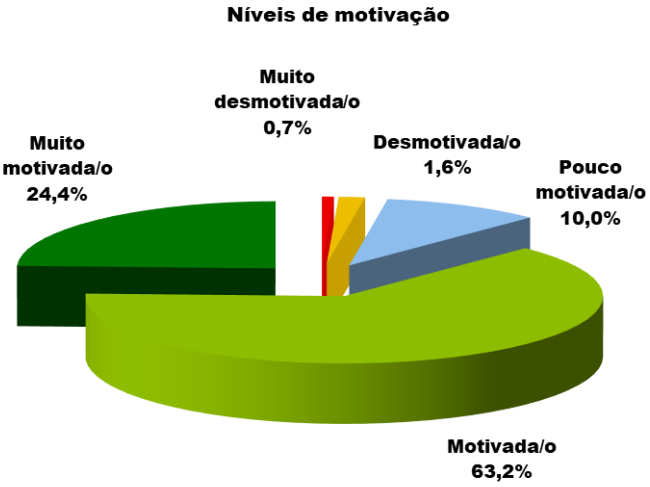
Já no que toca às variações homólogas, verifica-se em ambas as questões uma redução dos insatisfeitos/as (-3,4 p.p. nas oportunidades de desenvolver novas competências e -1,2 p.p. no acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais) e um aumento dos satisfeitos/as (+1,2 p.p. nas oportunidades de desenvolver novas competências e +1,1 p.p. no acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais).

A satisfação é idêntica entre géneros. 72,6% dos trabalhadores e 73% das trabalhadoras dizem estar satisfeitos ou muito satisfeitos com o desenvolvimento da carreira.

Nas oportunidades de desenvolver novas competências, os trabalhadores têm uma satisfação de 69,8%, apenas superior em 0,2 p.p. ao das trabalhadoras. Já no acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais, a diferença é somente de 1 p.p., com "vantagem" para as trabalhadoras (76,5%).

Níveis de motivação no IAPMEI

A motivação dos trabalhadores é vital para o bom funcionamento de qualquer organismo. No ano de 2021, a proporção de motivadas/os e muito motivadas/os atingiu os 87,6%, consolidando uma trajetória crescente desde 2019, e atingindo, à semelhança de outros itens avaliados, o valor mais alto desde 2014.



No que se refere a aprender novos métodos de trabalho, 91,7% das/os colaboradoras/es dizem-se motivadas/os ou muito motivadas/os, um valor muito expressivo e que realça um espírito de abertura para novas aprendizagens.

A capacidade de desenvolver trabalho em equipa é uma competência cada vez mais valorizada, e relativamente à qual as colaboradoras e os colaboradores do IAPMEI realçam estar muito motivadas/os – 94%. Este valor é ainda mais relevante porque corresponde a um aumento de 7 p.p. face a 2020.

Realça-se que, nestes dois parâmetros, se ultrapassa, pela primeira vez desde 2014, a barreira dos 90% nos níveis de motivação.

Já no que se refere à motivação para participar em projetos de mudança na organização, esta atinge os 86,9%. A sugestão de melhorias é o item onde a motivação é mais baixa (78%).

Ao nível global, as trabalhadoras estão mais motivadas (88,9%) do que os trabalhadores (84,9%). Tendência que se mantém quando se observa cada item deste grupo isoladamente.

Aliás, quer na motivação para aprender novos métodos de trabalho, quer na motivação para desenvolver trabalho em equipa, os níveis de motivação femininos superam os 90% (93% e 96,5%, pela mesma ordem). Sendo que os trabalhadores, apresentam um diferencial face às trabalhadoras de 4,3 p.p. e de 7,8 p.p..

A diferença entre trabalhadoras e trabalhadores quanto à motivação para participar em projetos de mudança na organização tem, por seu turno, uma amplitude menor: apenas 2,9 p.p. separam trabalhadoras e trabalhadores. O mesmo se passando com a motivação para a apresentação de sugestões, em que a diferença é ainda inferior: 77,4% dos trabalhadores estão motivados ou muito motivados, face a 78,3% das trabalhadoras.

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. Sendo que o IAPMEI demonstrou uma capacidade exemplar neste domínio, que tem mantido e que pretende 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 premência, num contexto de crescente procura, por parte de uma estrutura empresarial e sua envolvente, de perfil tendencialmente mais sofisticado e exigente. Dadas as competências conferidas ao IAPMEI no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), o sucesso do processo de recrutamento a conduzir em 2022 será particularmente critico.

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.

Pelo que continuará a envidar esforços em matéria de dinamização de partilha de dados entre organismos públicos e da consequente interoperabilidade entre sistemas.

Ao nível dos sistemas de incentivos ao investimento e PRR, o ano de 2022 apresenta um conjunto de novos desafios relevantes a ultrapassar, como, no que respeita ao PRR, o lançamento dos restantes concursos; o acompanhamento da execução dos contratos e o cumprimento das metas para acesso aos fundos; a avaliação dos projetos de investimento apresentados no âmbito dos concursos abertos; e a especificação dos suportes de gestão para as novas medidas no PRR; e, no que respeita ao Portugal 2030, o arranque do programa e a participação no desenho e conceção das medidas. Como atrás referido, a integração de novos recursos humanos será um dos fatores críticos de sucesso. Como o será também, por exemplo, a exploração dos resultados do projeto SAMA2020 – Sistema de Apoio à Transformação Digital da Administração Pública, de aplicação da Inteligência Artificial aos Sistemas de Incentivos.

Neste domínio. 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, e complementando a formação de técnicos.

4.11. Comparação de desempenho

Os dados de atividade do IAPMEI em 2021 revelam, mais uma vez, um ritmo elevado da execução financeira dos projetos do Portugal 2020 (PT2020), com um pagamento de 635 M € de apoios às empresas, valor superior à meta de 619,9 M €. O IAPMEI continuou, assim, a ser o organismo intermédio com maior percentagem de pagamentos, face ao investimento em carteira.

Assinala-se que o IAPMEI representa 50% dos apoios aprovados e tem uma taxa de execução acumulada, até ao dia 31 de dezembro de 2021, de 67,6%, ou seja, 2260 M de € de execução, 17,6 pontos percentuais acima da sua representatividade. Tem uma taxa de execução acima do Turismo de Portugal, I.P., com 60,4%, da AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., com 56%, e da ANI – Agência Nacional de Inovação S.A., com 29,7%.

O IAPMEI encerrou, em 2021, cerca de 1671 projetos do Portugal 2020, sendo o organismo com a maior percentagem de encerramentos.

Em 2021, 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 e em 2021, tendo o número de empresas que se certificaram pela primeira vez em 2021 ultrapassado as 57 mil. No final do ano, eram cerca de 218 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.

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.

Na edição 2021 dos EEPA, Portugal registou, mais uma vez, o melhor resultado no conjunto dos 27 países participantes, tendo sido recebidas 54 candidaturas, mais de 25% do total das candidaturas na fase nacional no conjunto dos 27 países integrantes na iniciativa.

O júri nacional, presidido pelo IAPMEI, submeteu à fase europeia o projeto "Comércio Digital", apresentado pela ACEPI – Associação Portuguesa da Economia Digital, em parceria com a Câmara Municipal de Viana do Castelo e com a CCP – Confederação do

Comércio e Serviços de Portugal, na categoria "Desenvolvimento do ambiente empresarial e apoio à transição digital"; e o projeto "AQUA+® Água na medida certa", apresentado pela ADENE – Agência para a Energia, na categoria "Apoio à transição sustentável".

E, mais uma vez, Portugal arrecadou um galardão de primeiro classificado, nomeadamente na categoria de " Desenvolvimento do ambiente empresarial e apoio à transição digital", com o referido projeto Comércio Digital. O projeto "AQUA+® Água na medida certa" foi também distinguido, enquanto "runner-up" na categoria "Apoio à transição sustentável".

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.

Ao nível das atividades de governação, o IAPMEI coordenou, em 2021, a candidatura ao novo programa de trabalho da EEN para o período compreendido entre janeiro de 2022 e junho de 2025, no valor de 5,9 M €. Sendo de salientar a boa classificação obtida e os bons comentários recebidos da EISMEA à candidatura: "The proposal addresses the criterion very well: It is relevant to the scope of the call, the background and rationale are well presented and the general objectives are well described and in line with the call".

De realçar ainda o bom desempenho global do consórcio EEN – PORTUGAL e do IAPMEI, no que respeita aos Achivements Partneriship Agreement e Advisory Services Outcome, com o IAPMEI a superar o previsto para 2021.

4.12. Comparação de unidades homogéneas

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

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

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

5. Avaliação final

5.1. Apreciação dos resultados

O IAPMEI atingiu todos os (14) objetivos constantes do QUAR 2021, tendo superado 8.

Este resultado corresponde a uma taxa de realização do QUAR de 110,2%.

Como pode ser visto na tabela de síntese que se apresenta de seguida, a superação de objetivos ocorreu quando considerados quaisquer dos três parâmetros – eficácia, eficiência e qualidade.

Taxa de realização do QUAR de 2021

Ojetivos Operacionais QUAR	Taxa de Realização
O1. (OQ1). Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais que respondam a desafios sociais e societais.	125%
O3. (OQ2.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	113%
O16. (OQ4.) 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).	100%
EFICÁCIA	**109,4%**
O4. (OQ5.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	111%
O7. (OQ6.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	125%
EFICIÊNCIA	**115,7%**
O18. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital.	147%
O20. (OQ8.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	100%
O21. (OQ9.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	113%
O24. (OQ10.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	125%
O26. (OQ11.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	100%
O27. (OQ12.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	100%
O28. (OQ13.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	125%
O29. (OQ14.) Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI.	100%
QUALIDADE	**109,3%**
	110,2%

Considerando a totalidade das atividades planeadas traduzidas em objetivos previstos no Plano de Atividades de 2021, chega-se a uma taxa de realização de 106,9%.

Taxa de realização do Plano de Atividades de 2021

Plano Atividades 2021		
Objetivos Operacionais		**Taxa de Realização**
OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.	O1. (OQ1). Promover o desenvolvimento de ideias de negócio e facilitar a sua transformação em iniciativas empresariais que respondam a desafios sociais e societais.	**119%**
	O2. Promover a sensibilização de empreendedores/as para as novas tendências de negócio no mercado global.	**111%**
OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.	O3. (OQ2.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**100%**
	O4. (OQ5.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**111%**
	O5. Dinamizar os instrumentos de financiamento para os Digital Innovation Hubs.	**111%**
	O6. 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.	**101%**
	O7. (OQ6.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**125%**
	O8. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**100%**
	O9. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	**104%**
	O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	**113%**
	O11. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições.	**78%**
	O12. Facilitar o processo de decisão dos empresários em matéria de avaliação de projetos de investimento e de avaliação de empresas e negócios.	**100%**
	O13. Promover a transmissão empresarial através de processos de fusão e de aquisição de empresas e negócios.	**100%**
	O14. Promover a valorização dos produtos e serviços nacionais e facilitar parcerias de negócios.	**100%**
	O15. 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.	**95%**
	O16. (OQ4.) 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).	**100%**
	O17. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.	**100%**
OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.	O18. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital.	**147%**
	O19. Capacitar as empresas em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.	**106%**
OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.	O20. (OQ8.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	**105%**
	O21. (OQ9.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	**113%**
	O22. Promover a utilização eficaz da plataforma eletrónica do Sistema da Indústria Responsável.	**111%**
	O23. Promover a utilização eficaz da Certificação PME.	**100%**
	O24. (OQ10.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	**125%**
OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.	O25. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.	**106%**
	O26. (OQ11.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	**100%**
	O27. (OQ12.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	**100%**
	O28. (OQ13.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	**125%**
	O29. (OQ14.) Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI.	**100%**
	O30. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	**101%**
		106,9%

5.2. Menção proposta pelo dirigente máximo

"Como resultado da autoavaliação, concluiu-se que, em 2021, 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

O IAPMEI enfrentou em 2021 um conjunto de desafios, alguns dos quais decorrentes da situação económica vivida deste 2020, perspetivando-se que se façam sentir, ainda, em 2022.

A desejada estabilidade relacionada com a crise pandémica da COVID-19 não está, porém, alcançada, sendo claro que teremos de continuar a viver na imprevisibilidade da ocorrência de novas variantes ou, mesmo, de novas crises sanitárias.

Se os desafios da evolução tecnológica e da sustentabilidade ambiental já estavam muito presentes na redefinição das estratégias empresariais, o regresso da inflação à economia e as incertezas quanto à forma como as forças geopolíticas estão a remodelar a ordem económica e política são também desafios a considerar, não só a nível económico, mas também social.

A sustentabilidade ambiental e a circularidade, com a exigência do cumprimento das metas de descarbonização das empresas, a reavaliação das cadeias de abastecimento mundial, a sustentabilidade financeira das empresas, a digitalização e as comunicações em rede, que atravessam todas as áreas – desde a educação à saúde, o trabalho e a relação com os serviços públicos, culminando na exigência da qualificação e requalificação de trabalhadores/as e empresários/as, serão os maiores desafios que estamos já a enfrentar.

Recuperar a atividade e a economia, no atual contexto, exige aprender a viver com a imprevisibilidade, obrigando a um novo olhar para a organização das empresas e dos negócios, à redefinição de prioridades e à consciência de que o futuro não se faz sem redes de colaboração e de ajuda mútua.

Reconhecendo todos os desafios que temos pela frente, é com grande expectativa que, no IAPMEI, nos preparamos para as responsabilidades que temos, reforçadas no decorrer deste ano, reconhecendo o trabalho e a dedicação da equipa de colaboradores/as do IAPMEI, valorizando as suas competências e a sua capacidade de resiliência.

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

QUAR

REPÚBLICA PORTUGUESA
ECONOMIA E MAR

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

IAPMEI
Parceiros para o Crescimento

2021

Ministério da Economia e do Mar

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.

Objectivos 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.

Objectivos 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	2019	2020E	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 1. Execução do plano de implementação da medida StartUp Voucher.	90%	99%	90%	5%	100%	100%	62%	100%	125%	Superou

O2. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. — Peso 25%

INDICADORES	2019	2020E	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 2. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.	100%	99%	100%	10%	138%	100%	77%	103%	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	2019	2020E	META 2021	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.	7755	9955	8250	825	11344	100%	0	9800	113%	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	2019	2020E	META 2021	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.	280	336	355	35,5	488	100%	160	345	100%	Atingiu

Eficiência — Ponderação 15%

O5. Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado. — Peso 65%

INDICADORES	2019	2020E	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 5. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.	95%	95%	85%	5%	100%	50%	93%	98%	121%	Superou
Ind 6. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.	100%	100%	85%	5%	100%	50%	100%	82%	100%	Atingiu

O6. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. — Peso 35%

INDICADORES	2019	2020E	META 2021	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.	93%	100%	95%	2,5%	100%	100%	100%	100%	125%	Superou

Qualidade — Ponderação 70%

O7. Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital. — Peso 5%

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 8. Nº de sessões de partilha de conhecimento (presenciais e *online*) orientadas para o apoio à transição digital do tecido empresarial.	n.a	n.a.	10	1	12	60%	4	17	178%	Superou
Ind 9. Nº de recursos multimédia de apoio à transferência de conhecimentos na área da transição digital, produzidos e divulgados em diferentes canais.	n.a.	n.a.	7	1	10	40%	2	7	100%	Atingiu

O8. Reforçar o apoio de proximidade às empresas. — Peso 15%

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 10. Implementação da medida Simplex 2021 "My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial".	n.a.	n.a.	45%	5%	63%	100%	20%	45%	100%	Atingiu

O9. Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes. — Peso 15%

INDICADORES	2019	2020E	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 11. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	n.a.	87%	75%	5%	100%	100%	-	88%	113%	Superou

O10. Promover a simplificação e a utilização eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. — Peso 5%

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 12. Execução do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos.	n.a	n.a.	90%	5%	100%	50%	0%	100%	125%	Superou
Ind 13. Execução do plano de ação para uma utilização eficaz, pelas empresas, dos fundos do PT 2020, do Instrumento de Recuperação e Resiliência e do Portugal 2021-2027.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	50%	50%	100%	125%	Superou

O11. Promover a participação dos trabalhadores na gestão do IAPMEI. — Peso 15%

INDICADORES	2019	2020E	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 14. Taxa de resposta ao inquérito à avaliação da satisfação de colaboradores/as.	n.a.	n.a.	50%	5%	69%	100%	-	50%	100%	Atingiu

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 15%

INDICADORES	2019	2020E	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 15. Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.	n.a.	100%	85%	5%	100%	100%	100%	85%	100%	Atingiu

O13. Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI. — Peso 15%

INDICADORES	2019	2020E	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 16. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.	n.a.	95%	90%	5%	100%	100%	25%	100%	125%	Superou

O14. Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI. — Peso 15%

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 17. Execução do plano de melhoria das condições de trabalho.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	45%	90%	100%	Atingiu

Objectivos Relevantes: **O5; O8; O9; O11; O12; O13; O14.**

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, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 10. Não existIndo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (medida executada na íntegra).
Ind 11. Não existIndo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Este valor crítico corresponde igualmente ao valor máximo passível de ser atingido (todos os clientes inquiridos).
Ind 12. 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 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 (plano executado na íntegra).
Ind 14. Não existIndo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%.
Ind 15. Não existIndo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (todos os trabalhadores que pediram parecer).
Ind 16. 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 17. Não existIndo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).

Fórmula de calculo	Fonte de Verificação
Ind 1 . N.º de ações, ponderadas, do plano de implementação do StartUp Voucher executadas / N.º total de ações do plano de implementação 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 + ADAPTAR M /Meta de pagamento Portugal2020 + FMC + ADAPTAR M) 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 = ∑ (Nº de técnicos em ETI, no período x Nº de dias úteis no período afetos a tarefas padrão)/ ∑(pedidos em carga no período (decididos e não decididos)xTempo 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. Nº de sessões de partilha de conhecimento (presenciais e online) orientadas para o apoio à transição digital do tecido empresarial.	Fichas por ação realizada com identificação de presenças; base de dados DCE/DPCE; Suportes de divulgação das ações.
Ind 9. Nº de recursos multimédia de apoio à transferência de conhecimentos na área da transição digital, produzidos e divulgados em diferentes canais.	Recursos produzidos e divulgados.
Ind 10. N.º de ações da medida Simplex 2021 "My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial" executadas / N.º total de ações da medida Simplex 2021 "My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial" * 100	Sistema Integrado de Atendimento Empresarial
Ind 11. 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 12. N.º de ações, ponderadas, do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos executadas / N.º total de ações do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos * 100	Propostas de simplificação apresentadas.
Ind 13. N.º de ações, ponderadas, do plano de ação para uma utilização eficaz, pelas empresas, dos fundos do PT 2020, do Instrumento de Recuperação e Resiliência e do Portugal 2021-2027 executadas / N.º total de ações do plano de ação para uma utilização eficaz, pelas empresas, dos fundos do PT 2020, do Instrumento de Recuperação e Resiliência e do Portugal 2021-2027 * 100	Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença; Suportes de conteúdos informativos ou formativos.
Ind 14. N.º de trabalhadores/as que reponderam ao questionário / N.º de trabalhadores/as em exercício de funções em 31 de dezembro de 2021 (exceto dirigentes superiores) * 100	Balanço Social; Base de Dados do Inquérito à Avaliação da Satisfação de Colaboradores/as.
Ind 15. 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 16. N.º de ações, ponderadas, do plano de melhoria da SST executadas / N.º total de ações do plano de melhoria da SST * 100	Registos de divulgação, de pedido e de adesão; Suportes de conteúdos informativos ou formativos.
Ind 17. N.º de ações, ponderadas, do plano de melhoria das condições de trabalho executadas / N.º total de ações do plano de melhoria das condições de trabalho * 100	Plano de ações; Espaços físicos/instalações do IAPMEI; Equipamentos de Trabalho Inventariados.

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Recursos Humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	N.º EFECTIVOS PLANEADOS (Mapa de Pessoal)	PONTOS PLANEADOS	PONTOS EXECUTADOS 30 junho/31 dezembro	N.º EFETIVOS 31dezembro (Balanço Social)	DESVIO/ Pontos
Dirigentes - Direcção Superior	20	3	60	60	3	0
Dirigentes - Direcção intermédia e chefes de equipa	16	35	560	560	35	0
Técnico Superior - (inclui especialistas de informática)	12	294	3528	3000	250	-528
Assistente Técnico - (inclui técnicos de informática)	8	55	440	368	46	-72
Assistente operacional	5	10	50	35	7	-15
Total		397	4638	4023	341	-615

Recursos Financeiros — Unidade: euros

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS (dez.)	EXECUTADOS (30 junho)	EXECUTADOS (31 dezembro)	DESVIO
Orçamento de Atividades (OA)	**615 749 093**	**1 634 605 041**	**524 850 810**	**1 411 801 693**	**-222 803 348**
Despesa própria	**21 983 221**	**536 472 951**	**7 921 662**	**531 208 772**	**-5 264 179**
Despesas c/ Pessoal	15 475 431	15 475 431	6 118 360	12 837 097	-2 638 334
Aquisições de Bens e Serviços	3 728 175	3 629 996	938 363	2 441 702	-1 188 294
Tranferências correntes	85 437	104 140	47 927	85 606	-18 534
Outras despesas correntes	2 694 178	2 694 178	817 013	1 275 160	-1 419 018
Aplicações	0	514 569 206	0	514 569 206	0
Medidas de Apoio a Empresas	**573 978 591**	**1 078 514 457**	**511 798 479**	**861 015 481**	**-217 498 976**
das quais extraorçamental	160 462 273	586 296 411	442 755 415	586 173 328	-123 083
Medidas de Apoio à Envolvente	**19 787 281**	**19 617 633**	**5 130 668**	**19 577 439**	**-40 194**
Orçamento de Projetos (OP)	**5 774 523**	**6 782 871**	**2 826 545**	**4 694 837**	**-2 088 034**
Despesa própria	**580 260**	**588 095**	**154 255**	**469 646**	**-118 449**
Aquisições de Bens e Serviços	0	0	0	0	**0**
Investimentos	580 260	588 095	154 255	469 646	**-118 449**
Medidas de Apoio à Envolvente	**5 194 263**	**6 194 776**	**2 672 291**	**4 225 191**	**-1 969 585**
TOTAL (OA+OP))	**621 523 616**	**1 641 387 912**	**527 677 355**	**1 416 496 530**	**-224 891 382**

Observações: Os RF planeados correspondem ao OE aprovado, deduzidos na reserva (€ 5,4 M).

Os RF ajustados incorporam o efeitos das cativações (€ 0,2 M), a aplicação do saldo transitado (€ 526,3 M), o reforço da fonte comunitária (€ 425,8 M em rubrica extraorçamental), e o reforço da dotação de OE (€ 30,9 M para dotar a CSMN).

Parâmetros			AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia (L23)	Eficiência (L37)	Qualidade (L47)	
16,41%	17,35%	76,48%	110,24%

JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

Ind 1	O IAPMEI atingiu um nível de execução do plano de implementação do StartUp Voucher superior ao previsto, em resultado se de ter promovido um número de constituições de startups superior ao previsto, o que levou também ao pagamento de mais prémios de constituição.
Ind 2	n.a.
Ind 3	Depois de, em 2020, e após vários anos de alguma estabilidade, o número de empresas a quem foi atribuído o estatuto de PME Líder ter tido um crescimento expressivo, resultado da evolução positiva da economia portuguesa em 2019 – exercício que relevava para a avaliação do desempenho –, este número voltou a aumentar em 2021, ao contrário do que se previa face ao contexto económico de 2020. Anota-se que, para mitigar os efeitos da pandemia na avaliação das condições de acesso das empresas ao estatuto PME Líder 2021, e já numa fase final do ano, foram definidas condições diferenciadas para os pedidos de novas adesões e para as renovações do estatuto, o que determinou que o calendário habitual da edição PME Líder tenha sido reajustado, e que a receção de candidaturas tenha sido excecionalmente estendida até 15 de fevereiro de 2022, do que advém que o resultado apresentado (9800) não é ainda o definitivo, mas uma estimativa face ao número de candidaturas entradas e aos resultados das análises já efetuadas.
Ind 4	n.a.
Ind 5	O adiamento sucessivo da abertura do concurso do SI Inovação teve como consequência que o número total de candidaturas a analisar em 2021 fosse um pouco inferior ao previsto, o que permitiu que quase todas as candidaturas recebidas (98%) fossem analisadas no prazo. Anota-se que, por um lado, as análises às candidaturas ao SI Inovação foram iniciadas já no segundo semestre de 2021 e que, por outro, o término dos prazos de análise da segunda fase do concurso, que registou grande parte da procura, veio a acontecer já apenas em 2022.
Ind 6	n.a.
Ind 7	As Autoridades de Gestão (AG), no âmbito dos seus planos anuais de verificações no local, selecionaram 50 operações a serem submetidas a verificação no local pelo IAPMEI. Das ações de verificação executadas aos 50 projetos, resultaram 106 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 13,6 M €.
Ind 8	Na sequência da realização do webinar sobre Business Intelligence em 2020, foi planeado, para 2021, o desenvolvimento de um conjunto de sessões práticas com as empresas, na mesma linha temática (BI – MExE Business Intelligence – Metodologias Experimentais para Empresas), tendo sido prevista a dinamização de 3 sessões regionais, no Norte, Centro e Sul. No entanto, aquando da estruturação das sessões, já em 2021, concluiu-se que seria possível aumentar a sua eficácia se as mesmas fossem desenhadas de acordo com a maturidade digital dos destinatários. Em resultado, em cada região foram realizadas, não 1, mas 3 sessões, estruturadas para PME com maturidades digitais de nível 1, de nível 2 e de nível 3.
Ind 9	n.a.
Ind 10	n.a.
Ind 11	O IAPMEI procedeu, em 2021, 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 87,8% a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI.
Ind 12	O plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos foi executado na íntegra. Depois dos focus groups temáticos reuniu-se o focus group geral, que refletiu sobre todas as propostas de simplificação das etapas anteriores e selecionou e elencou as medidas prioritárias a adotar nas várias fases do processo, que foram devidamente compiladas e tratadas, para dar origem a um relatório de conclusões a finalizar e divulgar em 2022.
Ind 13	O plano de ação para uma utilização eficaz, pelas empresas, dos fundos do PT 2020, do Instrumento de Recuperação e Resiliência e do Portugal 2021-2027 foi executado na íntegra. Tendo sido produzidos e divulgados novos conteúdos digitais, incluindo sob a forma de vídeo, nomeadamente, FAQ relativas aos programas Apoiar Rendas e Apoiar +Simples (apoios COVID-19); um vídeo de apoio relativo ao Sistema de Incentivos à Inovação Produtiva; conteúdos de divulgação vários do Plano de Recuperação e Resiliência; um vídeo de apoio relativo aos Roteiros de Descarbonização da Indústria e Capacitação das Empresas (para associações e câmaras municipais, entre outros); um vídeo de apoio relativo à Descarbonização da Indústria (para as empresas); e conteúdos para o evento de apresentação das Agendas Mobilizadoras para a Inovação Empresarial, no qual os consórcios pré-qualificados fizeram a apresentação dos seus pitches finais.
Ind 14	n.a.
Ind 15	n.a.
Ind 16	O plano de ação para a melhoria da segurança e saúde no trabalho foi executado na íntegra. Destaque para a prossecução da iniciativa existente desde 2018, mas que assumiu especial relevância em contexto pandémico, de disponibilização da vacinação contra a gripe a todos os trabalhadores/as que manifestaram querer ter essa proteção. E para a promoção de novas medidas de saúde preventiva, como ações nas áreas do tabagismo, do cancro da mama, ou da diabetes e inteligência nutricional.
Ind 17	n.a.

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				
Objetivo Estratégico 5	X	X	X	X

Balanço Social

BALANÇO SOCIAL

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

2021

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 70080000

Ministério: da Economia e do Mar

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

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO

(Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2021 334

Em 31 de Dezembro de 2021 341

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2021, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2021 na folha "Criterio"

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

Nome Margarida Coelho

Tel: 21 383 60 11

E mail: margarida.coelho@iapmei.pt

Data 31/03/2022

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2021 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2021.

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 2021:*
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 2021 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 2021

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

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

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

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

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

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

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Quadro 31: Relações profissionais
Quadro 32: Disciplina

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	16	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	70	177	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	177	247
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	4	39	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	40	44
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	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	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 inspecção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefia Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Polícia Judiciária																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	82	220	0	1	0	0	19	19	0	0	0	0	0	0	101	240	341

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2	6	4	3	3	2	3	1	0	0	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	1	1	0	0	1	7	7	9	6	19	7	32	15	39	17	34	6	25	10	11	0	0	70	177	247
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	2	2	8	0	13	1	9	0	4	0	1	4	40	44
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	2	2	0	0	0	0	0	4	3	7
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	1	5
Magistrado																									0	0	0
Diplomata																									0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0
Pessoal de Inspecção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefia Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																									0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									0	0	0
Total	0	0	1	1	0	0	1	7	7	11	6	21	12	38	22	54	23	53	15	38	14	16	0	1	101	240	341

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

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	2	0	0	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	1	0	1	0	0	2	5	3	4	4	4	1	0	2	1	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	10	21	2	6	9	24	5	14	9	36	11	20	17	37	4	11	3	8	70	177	247
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	0	0	1	3	0	0	1	3	2	9	0	17	0	3	0	4	4	40	44
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	1	1	0	0	0	4	3	7
Aprendizes e praticantes																			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
Magistrado																			0	0	0
Diplomata																			0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0
Pessoal de Inspecção																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0
Médico																			0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0
Chefia Tributária																			0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0
Oficial de Justiça																			0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	10	22	2	7	10	28	5	14	17	46	18	34	27	61	7	15	5	13	101	240	341

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	3	2	2	0	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	15	2	1	0	0	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4	6	2	6	52	142	10	20	0	3	70	177	247
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	2	10	0	0	2	25	0	1	0	2	0	0	0	0	4	40	44
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	1	0	2	2	1	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 Inspecção																					0	0	0
Pessoal de Investigação Cientifica																					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	3	4	5	11	0	0	7	31	2	7	67	163	16	21	0	3	101	240	341

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

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

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

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

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	3	0	2	0	3	0	1	0	0	2	10	12
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	1	0	1	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
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	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 Inspecção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefia Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																									0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	4	0	4	0	4	0	2	0	0	3	15	18

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

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	7	15	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	0	3	8	26	34
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar															0	0	0
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático															0	0	0
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspecção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	7	15	0	0	1	8	0	0	1	0	0	0	0	3	9	26	35

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

Notas:

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspecção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Cientifica																							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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																													0	0	0
Técnico Superior	0	1	0	0	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	5	6	9	14	23
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	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
Magistrado																													0	0	0
Diplomata																													0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																													0	0	0
Pessoal de Inspecção																													0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																													0	0	0
Docente Ensino Universitário																													0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																													0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0	0	0
Médico																													0	0	0
Enfermeiro																													0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0
Técnico Superior de Saúde																													0	0	0
Chefia Tributária																													0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																													0	0	0
Pessoal Aduaneiro																													0	0	0
Conservador e Notário																													0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																													0	0	0
Oficial de Justiça																													0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																													0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																													0	0	0
Polícia Judiciária																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0	0	0
Guarda Prisional																													0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0
Bombeiro																													0	0	0
Polícia Municipal																													0	0	0
Total	0	1	0	0	2	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	5	6	9	18	27

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	12	0	0	0	0	12
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	7	0	0	0	0	7
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	0	0	0	0	1
Aprendizes e praticantes						0
Informático	0	0	0	0	0	0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspecção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	20	0	0	0	0	20

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior	0	0	7	39	7	15	0	0	3	5	17	59	76
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	7	1	1	0	0	0	1	1	9	10
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	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspecção											0	0	0
Pessoal de Investigação Cientifica											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	8	46	8	16	0	0	4	6	20	68	88

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Rigido		Flexível		Desfasado		Jornada continua		Trabalho por turnos		Especifico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	16	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	70	158	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	70	177	247
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	3	35	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	4	40	44
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 Inspecção															0	0	0
Pessoal de Investigação Cientifica															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	81	196	0	0	1	24	0	0	0	1	19	19	101	240	341

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo																TOTAL		
							células abertas para indicar nº horas/semana		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		M	F	Total
	35 horas		40 horas		42 horas		células abertas para indicar nº horas/semana		20 horas																		
	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)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	12	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	70	177	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	70	177	247
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	40	44
Assistente operacional, operário, auxiliar	4	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	7
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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 Inspecção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Cientifica																									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	101	239	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	101	240	341

NOTAS:

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

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

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

(*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;

Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	567:00	2259:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	567:00	2259:00	2826:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	14:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	14:00	14:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	297:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	297:00	0:00	297:00
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático	24:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	24:00	0:00	24:00
Magistrado											0:00	0:00	0:00
Diplomata											0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspecção											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Cientifica											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	888:00	2273:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	888:00	2273:00	3161:00

NOTAS:

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

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

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

Este quadro refere-se **apenas a trabalho nocturno**. Para o preenchimento da coluna **"trabalho nocturno suplementar"** neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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	2,0	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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	12,0	0,0	12,0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	51,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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	20,0	52,0	72,0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Técnico Superior	0,0	15,0	20,0	5,0	29,0	36,0	84,0	804,0	0,0	365,0	58,0	28,0	1,0	19,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	134,0	309,0	326,0	1 581,0	1 907,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0,0	15,0	0,0	0,0	7,0	19,0	18,0	121,0	0,0	144,0	0,0	15,0	0,0	45,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	16,0	28,0	375,0	403,0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,0	17,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	3,0	23,0	20,0	43,0
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0
Informático	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	4,0	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	1,0	0,0	6,0	1,0	7,0
Magistrado																											0,0	0,0	0,0
Diplomata																											0,0	0,0	0,0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Inspecção																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Investigação Científica																											0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Universitário																											0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0,0	0,0	0,0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0,0	0,0	0,0
Médico																											0,0	0,0	0,0
Enfermeiro																											0,0	0,0	0,0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0,0	0,0	0,0
Técnico Superior de Saúde																											0,0	0,0	0,0
Chefia Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Administração Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal Aduaneiro																											0,0	0,0	0,0
Conservador e Notário																											0,0	0,0	0,0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0,0	0,0	0,0
Oficial de Justiça																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Oficial b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Sargento b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Praça b)																											0,0	0,0	0,0
Polícia Judiciária																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0,0	0,0	0,0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0,0	0,0	0,0
Guarda Prisional																											0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0,0	0,0	0,0
Bombeiro																											0,0	0,0	0,0
Polícia Municipal																											0,0	0,0	0,0
Total	0,0	30,0	20,0	5,0	38,0	55,0	143,0	993,0	0,0	509,0	62,0	43,0	1,0	64,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	149,0	329,0	415,0	2 029,0	2 444,0

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Identificação da greve		
Data	Âmbito (ver clicar da lista exclusiva)	Motivo(s) da greve
12/11/2021	ASSI. PÚBLICA GERAL	Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em fracções)
35 horas	2	7h00m
40 horas		
42 horas		
Trabalho a tempo parcial (**)		
Outras		
Total	2	0:00

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

Identificação da greve

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

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

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	1	1
501-1000 €	6	14	20
1001-1250 €	17	49	66
1251-1500 €	11	47	58
1501-1750 €	10	23	33
1751-2000€	6	21	27
2001-2250 €	12	30	42
2251-2500 €	2	11	13
2501-2750 €	3	6	9
2751-3000 €	3	4	7
3001-3250 €	3	5	8
3251-3500 €	5	15	20
3501-3750 €	0	3	3
3751-4000 €	6	2	8
4001-4250 €	6	2	8
4251-4500 €	3	2	5
4501-4750 €	4	2	6
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 €	2	0	2
Total	101	240	341

NOTAS:

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

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

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

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

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

vi) Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

	Euros	
Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	801,91 €	389,43 €
Máxima (€)	6 488,97 €	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 (*)	9 132 309,28 €
Suplementos remuneratórios	550 385,96 €
Prémios de desempenho	34 538,82 €
Prestações sociais	618 890,06 €
Benefícios sociais	238 295,41 €
Outros encargos com pessoal (**)	2 367 605,44 €
Total	12 942 024,97 €

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)	52 539,27 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	0,00 €
Isenção de horário de trabalho	0,00 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €
Fixação na periferia	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €
Abono para falhas	949,19 €
Participação em reuniões	0,00 €
Ajudas de custo	4 819,78 €
Representação	489 727,54 €
Secretariado	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	2 350,18 €
Total	550 385,96 €

Nota:

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

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

(***) - incluir também o subsidio de residência.

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	0,00 €
Abono de família	2 504,16 €
Subsídio de educação especial	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	0,00 €
Subsídio de funeral	0,00 €
Subsídio por morte	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	364,44 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	565 647,82 €
Outras prestações sociais	50 373,64 €
Total	618 890,06 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	0,00 €
Refeitórios	32 646,24 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00 €
Colónias de férias	0,00 €
Subsídio de estudos	0,00 €
Apoio socio-económico	0,00 €
Outros benefícios sociais	205 649,17 €
Total	238 295,41 €

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	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0		0	0	0		0		0	0	0	
	F	1		0	0	1		0		0	0	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0		0	0	0		0		0	0	0	
	F	36		0	0	36		0		0	0	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0		0	0	0		0		0	0	0	
	F	473		0	0	473		0		0	0	0	

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
Total	2

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:	318	17 490,00 €
Exames de admissão	30	1 650,00 €
Exames periódicos	288	15 840,00 €
Exames ocasionais e complementares	0	0,00 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		0,00 €
Visitas aos postos de trabalho	14	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho 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	50
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	272

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)	110,70 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	12 327,62 €

Nota:
(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho
(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos
(c) Encargos na formação, informação e consulta
(d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

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

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	274	0	0	0	274
Externas	203	4	3	8	218
Total	477	4	3	8	492

Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	3	1	4	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)	22	18	40	24
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	237	172	409	216
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11	21	32	25
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	2	3	1
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	0	4	4	3
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspecção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	

Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	274	218	492	273
	Totais devem ser iguais aos do Q. 27			

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas dEspendidas	Horas dEspendidas em acções internas	Horas dEspendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	15:00	2:30	17:30
Dirigente intermédio de 2º grau a)	106:00	330:00	436:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0:00
Técnico Superior	1246:00	2901:00	4147:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	55:00	90:00	145:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	5:00	3:00	8:00
Aprendizes e praticantes			0:00
Informático	0:00	17:00	17:00
Magistrado			0:00
Diplomata			0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0:00

Pessoal de Inspecção			0:00
Pessoal de Investigação Científica			0:00
Docente Ensino Universitário			0:00
Docente Ensino Superior Politécnico			0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0:00
Médico			0:00
Enfermeiro			0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0:00
Técnico Superior de Saúde			0:00
Chefia Tributária			0:00
Pessoal de Administração Tributária			0:00
Pessoal Aduaneiro			0:00
Conservador e Notário			0:00
Oficial dos Registos e do Notariado			0:00
Oficial de Justiça			0:00
Forças Armadas - Oficial b)			0:00
Forças Armadas - Sargento b)			0:00
Forças Armadas - Praça b)			0:00
Polícia Judiciária			0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente			0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0:00
Guarda Prisional			0:00
Outro Pessoal de Segurança c)			0:00
Bombeiro			0:00
Polícia Municipal			0:00

Notas:
Considerar as horas despendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	0,00 €
Despesa com acções externas	21 134,30 €
Total	21 134,30 €

Notas:
i) Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;
ii) Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	12
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	8
Total de votantes para comissões de trabalhadores	338

Quadro 32: Disciplina

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

Notas:
(1) - para trabalhadores Nomeados
(2) - para trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas

IAPMEI
Parceiros para o Crescimento

Relatório Atividades Formação IAPMEI 2021

Designação	Edição	Formato	Tipologia	Área Formativa	Data Início	Data Fim	N.º Horas	Ação Int. ou Ext.	N.º participantes	Custo
A CADA e a regulação do acesso à informação administrativa à luz da jurisprudência	1	on-line	webinar	Direito	04/05/2021	04/05/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Alterações ao Regime do Teletrabalho	1	on-line	webinar	Direito	17/11/2021	17/11/2021	1,5	Ext.	2	0,00 €
Âmbito da jurisdição administrativa após a última revisão do ETAF	1	on-line	webinar	Direito	25/02/2021	25/02/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
AMEITI – Avaliação de Máquinas, Equipamentos, Instalações Técnicas Industriais	1	on-line	webinar	Ciências Empresariais	07/04/2021	07/04/2021	2	Ext.	1	0,00 €
Apresentação da aplicação de Gestão Documental - "SGD"	1	on-line	Formação	Tecnologias de informação	06/07/2021	08/07/2021	7,5	Int.	12	0,00 €
	2	on-line	Formação	Tecnologias de informação	03/11/2021	05/11/2021	7,5	Int.	18	0,00 €
Atendimento ao Cidadão - Princípios Essenciais	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	10/11/2021	12/11/2021	14	Ext.	1	140,00 €
CAT Futuros Líderes – Percurso Formativo I – Liderança e Autoconhecimento – Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas	1	on-line	Formação	Ciências Empresariais	23/11/2020	08/01/2021	45	Ext.	1	0,00 €
CAT Futuros Líderes – Percurso Formativo II – Contexto da Liderança – Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas	1	on-line	Formação	Ciências Empresariais	14/06/2021	13/10/2021	115	Ext.	1	287,50 €
Cidadão Ciberinformado	1	on-line	Curso	Tecnologias de informação	07/04/2021	07/04/2021	3	Ext.	1	0,00 €
Cidadão Ciberseguro	1	on-line	Curso	Tecnologias de informação	05/04/2021	05/04/2021	3	Ext.	1	0,00 €
	2	on-line	Curso	Tecnologias de informação	07/04/2021	07/04/2021	3	Ext.	1	0,00 €
	3	on-line	Curso	Tecnologias de informação	08/04/2021	08/04/2021	3	Ext.	10	0,00 €
	4	on-line	Curso	Tecnologias de informação	09/04/2021	09/04/2021	3	Ext.	3	0,00 €
Dell Technologies e IDC Cloud Talk	1	on-line	Webinar	Tecnologias de informação	20/07/2021	20/07/2021	1	Ext.	13	0,00 €
Diploma de Especialização em Compras e Contratação Pública	1	on-line	Curso	Direito	08/11/2021	08/02/2022	119	Ext.	1	1 190,00 €
Economia e Finanças para não Financeiros	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	25/11/2020	11/01/2021	50	Ext.	1	0,00 €
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Intermédio	1	on-line	Curso	Tecnologias de informação	15/11/2021	17/11/2021	21	Ext.	2	0,00 €
Em revista as alterações ao CPA	1	on-line	webinar	Direito	18/02/2021	18/02/2021	1	Ext.	1	0,00 €
FORGEP	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	06/09/2021	14/12/2021	150	Ext.	1	1 500,00 €
Fórum das Políticas Públicas 2021 - Os fundos europeus e as políticas públicas em Portugal	1	on-line	Sessão	Ciências Empresariais	29/10/2021	29/10/2021	8	Ext.	1	0,00 €
Fundamentos da Tecnologia da 4.ª Revolução Industrial	1	on-line	Formação	Ciências Empresariais	22/03/2021	29/03/2021	7	Ext.	1	0,00 €
	2	on-line	Formação	Ciências Empresariais	02/04/2021	09/04/2021	7	Ext.	1	0,00 €
	3	on-line	Formação	Ciências Empresariais	19/09/2021	26/09/2021	7	Ext.	1	0,00 €
	4	on-line	Formação	Ciências Empresariais	01/11/2021	08/11/2021	7	Ext.	1	0,00 €
Inovação e Grandes Dados	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	02/12/2021	03/12/2021	14	Ext.	1	0,00 €
Insolvência Empresarial e Singular	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	19/01/2021	22/03/2021	50	Ext.	1	0,00 €
International Procurement Conference 2021	1	on-line	Conferência	Ciências Empresariais	24/09/2021	25/09/2021	14	Ext.	1	0,00 €
Introdução à Inteligência Artificial	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	25/11/2021	26/11/2021	14	Ext.	1	0,00 €
	2	on-line	Curso	Ciências Empresariais	16/12/2021	17/12/2021	14	Ext.	1	0,00 €
Laboratório para a Igualdade e Não Discriminação no Mercado de Trabalho	1	on-line	webinar	Direito	29/09/2021	29/09/2021	2	Ext.	1	0,00 €

IAPMEI
Parceiros para o Crescimento

Relatório Atividades Formação IAPMEI 2021

Designação	Edição	Formato	Tipologia	Área Formativa	Data Início	Data Fim	N.º Horas	Ação Int. ou Ext.	N.º participantes	Custo
Introdução à Inteligência Artificial	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	25/11/2021	26/11/2021	14	Ext.	1	0,00 €
	2	on-line	Curso	Ciências Empresariais	16/12/2021	17/12/2021	14	Ext.	1	0,00 €
Laboratório para a Igualdade e Não Discriminação no Mercado de Trabalho	1	on-line	webinar	Direito	29/09/2021	29/09/2021	2	Ext.	1	0,00 €
Licenciamento da atividade industrial para o setor industrial	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	10/03/2021	14/03/2021	24	Int.	1	0,00 €
	2	on-line	Curso	Ciências Empresariais	15/03/2021	20/03/2021	24	Int.	1	0,00 €
Língua Inglesa - Técnicas de Escrita	1	on-line	Curso	Línguas	05/11/2021	30/11/2021	25	Ext.	17	0,00 €
Low Cost Film Making	1	Évora	Curso	Tecnologias de informação	18/10/2021	22/10/2021	40	Ext.	1	700,00 €
Microsoft Azure Virtual Training Day:Data Fundamentals	1	on-line	Formação	Técnologia de Informação	22/02/2021	23/02/2021	8	Ext.	1	0,00 €
Mutual Recognition	1	on-line	webinar	Ciências Empresariais	25/01/2021	25/01/2021	3,5	Ext.	1	0,00 €
O Novo Normal na ITV	1	on-line	Webinar	Ciências Empresariais	28/04/2021	28/04/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Organismos de Direito Público: requisitos à luz da evolução da jurisprudência do TJUE	1	on-line	webinar	Direito	22/03/2021	22/03/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)	1	on-line	Formação	Ciências Empresariais	16/12/2021	17/12/2021	5	Int.	214	0,00 €
Prevenção Cancro de Mama	1	on-line	Sessão	Ciências Sociais e do Comportamento	18/10/2021	18/10/2021	1	Ext.	39	0,00 €
Prevenção do Branqueamento e do Financiamento ao Terrorismo na Garantia Mútua - Atualização para Gestores de Topo	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	04/05/2021	04/05/2021	2,5	Ext.	1	0,00 €
Processamento de Vencimentos e Ajudas de Custo	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	19/07/2021	23/07/2021	28	Ext.	2	560,00 €
Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior	1	on-line	Formação	Ciências Empresariais	27/09/2021	17/11/2021	203	Ext.	7	14 210,00 €
Promover o empreendedorismo para a economia circular no espaço ibérico	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	07/06/2021	20/06/2021	75	Ext.	1	0,00 €
Proteção de direitos fundamentais pela administração pública	1	on-line	webinar	Direito	12/03/2021	12/03/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Public Procurement - Contratação Pública	1	on-line	Formação	Direito	13/01/2021	13/01/2021	3	Int.	28	0,00 €
Reconhecimento Mútuo de Mercadorias (Regulamento (UE) 2019/515, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de março de 2019)	1	on-line	Formação	Direito	26/01/2021	26/01/2021	3,5	Ext.	1	0,00 €
Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (RJACSR)	1	on-line	Curso	Direito	19/10/2021	19/10/2021	2	Ext.	21	0,00 €
Responsabilidade Ambiental - Design para a circularidade	1	on-line	Webinar	Ciências Empresariais	05/02/2021	05/02/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Responsabilidade Ambiental - Eficiência Energética nas empresas	1	on-line	Webinar	Ciências Empresariais	04/02/2021	04/02/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Responsabilidade Ambiental - Novos materiais na Economia Circular	1	on-line	Webinar	Ciências Empresariais	03/02/2021	03/02/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Responsabilidade Ambiental - O futuro do Couro	1	on-line	Webinar	Ciências Empresariais	02/02/2021	02/02/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Responsabilidade Ambiental do Sector do Calçado	1	on-line	Webinar	Ciências Empresariais	01/02/2021	01/02/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Responsabilidade civil pelo sacrifício	1	on-line	webinar	Direito	22/04/2021	22/04/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Sustentabilidade e Economia Circular	1	on-line	Formação	Ciências Empresariais	29/09/2021	29/09/2021	7	Ext.	14	490,00 €
	2	on-line	Formação	Ciências Empresariais	30/09/2021	30/09/2021	7	Ext.	15	490,00 €
Técnicas de Apresentação em Público em Ambientes Virtuais	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	29/10/2021	29/10/2021	7	Ext.	1	0,00 €
Teletrabalho	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	18/03/2021	19/03/2021	7	Ext.	2	140,00 €
Teletrabalho em Tempos de Isolamento	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	11/02/2021	11/02/2021	1,5	Ext.	1	0,00 €
Transformação Digital e Inovação Digital	1	on-line	Curso	Ciências Empresariais	12/10/2021	13/10/2021	8	Ext.	15	713,40 €
	2	on-line	Curso	Ciências Empresariais	14/10/2021	15/10/2021	8	Ext.	15	713,40 €

Voltar ao índice