



# RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2022

## Índice

1.	Nota Introdutória.....	1
2.	Enquadramento.....	4
2.1.	Missão, visão e valores.....	4
2.2.	Objetivos estratégicos.....	5
2.3.	Matriz de relacionamento de objetivos estratégicos e operacionais.....	7
3.	Estrutura organizacional.....	9
4.	Autoavaliação do IAPMEI.....	13
4.1.	Atividades planeadas e desenvolvidas em 2022.....	14
4.2.	Justificação dos desvios.....	23
4.3.	Breve descrição das atividades desenvolvidas.....	31
4.4.	Recursos humanos.....	61
4.5.	Recursos financeiros.....	70
4.6.	Medidas de modernização e simplificação administrativa.....	72
4.7.	Sistema de controlo interno.....	73
4.8.	Publicidade institucional.....	76
4.9.	Gestão do património imobiliário.....	77
4.10.	Avaliação da satisfação de clientes.....	78
4.11.	Avaliação da satisfação de colaboradoras/es.....	79
4.12.	Desenvolvimento de medidas para o reforço positivo do desempenho.....	86
4.13.	Comparação de desempenho.....	87
4.14.	Comparação de unidades homogéneas.....	89
5.	Avaliação final.....	90
5.1.	Apreciação dos resultados.....	90
5.2.	Menção proposta pelo dirigente máximo.....	93
6.	Conclusões prospetivas.....	94
7.	Anexos – QUAR, Balanço Social e Relatório de Atividades de Formação.....	96



## 1. Nota Introdutória

O ano de 2022 foi desafiante para o IAPMEI, como para a grande maioria das empresas, confirmando-se a perspetiva de continuarmos a viver a imprevisibilidade dos impactos associados à evolução da pandemia COVID-19, agravados com o desencadear da guerra na Europa por força da invasão da Rússia na Ucrânia.

A desejada estabilidade económica esteve, assim, longe de ser alcançada, com o aumento dos custos de energia e os constrangimentos nas cadeias de abastecimento, designadamente, a promover o regresso do acréscimo das taxas de inflação e das taxas de juros ao financiamento.

O foco do IAPMEI no desenvolvimento da sua atividade, orientada para as empresas, foi a primeira prioridade traduzida pela reafetação dos seus recursos em todas as áreas de apoio ao tecido empresarial, com vista a reforçar a capacidade de resposta, e em tempo útil, com particular enfoque nos sistemas de incentivos orientados para a recuperação dos efeitos da pandemia e apoio ao investimento.

No domínio do empreendedorismo, destacamos a realização do 2.º ciclo de sessões de capacitação enquadrado na iniciativa StartUp Boost “Capacitar para Empreender”, envolvendo jovens empreendedores em encontros temáticos, distribuídos por 40 sessões e que contaram com a participação de especialistas nacionais e internacionais, com a produção de 4 e-books com conteúdos técnicos sobre as tendências para a criação e desenvolvimento de novos negócios à escala global, que atendam aos desafios sociais e societais.

Concluiu-se também a 3ª edição do StartUP Voucher (2019-2022), que, embora condicionada pelo período da crise pandémica, comprovou ter sido um instrumento de sucesso – com apoio a cerca de 350 projetos, envolvendo cerca de 600 bolseiros, envolvendo mais de 50 incubadoras e mais de 150 mentores. Desta edição resultou a criação de 100 novas *startups*, que geraram a criação de mais de 125 empregos qualificados, uma experiência valorizada e testemunhada pelos empreendedores e empreendedoras que nele participaram.

Relativamente aos programas para atração de empreendedores/as (StartUp Visa) e de quadros altamente qualificados (Tech Visa), provenientes de geografias fora do espaço Schengen, é de salientar a elevada procura.

No âmbito do StartUp Visa, foram submetidas, até ao final de 2022, mais de 1000 candidaturas de empreendedores e empreendedoras e constituídas mais de 40 empresas. Também é de referir a certificação de 5 novas incubadoras, o que fez subir para 103 o número total de incubadoras certificadas para o acolhimento a empreendedores/as estrangeiros que queiram desenvolver em Portugal os seus projetos empresariais.

Já no quadro do Tech Visa, foram certificadas 135 empresas, para recrutamento internacional de quadros qualificados, com 2392 Termos de Responsabilidade emitidos para quadros técnicos que vieram reforçar as competências procuradas pelas empresas.

O plano de capacitação do IAPMEI, dirigido ao tecido empresarial, foi também uma forte aposta, em especial em áreas como a capacitação para a transição digital (“Digital Take

Off | Acelerar o futuro das PME"), sustentabilidade, desenvolvimento de negócios e a promoção da literacia financeira (Plano Nacional de Formação Financeira).

No que respeita às medidas do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) da responsabilidade do IAPMEI, que envolvem uma verba global de 2,225 mil M €, apresentaram-se todas em implementação ao longo de 2022.

No final de 2021, foram apresentados os resultados do Aviso de Concurso para a Manifestação de Interesse das Agendas/Alianças Mobilizadoras, tendo sido selecionadas para a Fase I um total de 70 "Agendas", envolvendo mais de 1200 entidades e um volume de investimento global da ordem dos 10 mil M €. O Aviso de Concurso para candidaturas com as propostas finais a financiamento dos investimentos (Fase II) decorreu em 2022, resultando a aprovação de propostas finais de 53 Agendas, traduzindo um investimento de 7,6 mil M € e um incentivo previsto perto dos 3 mil M €, dos quais, foram pagos 13% de adiantamentos correspondendo a cerca de 80 M € a 14 agendadas contratualizadas até finais de 2022.

As medidas do PRR, que visam alavancar a descarbonização do setor industrial e empresarial e promover uma mudança de paradigma na utilização dos recursos, contribuindo para acelerar a transição para uma economia neutra em carbono, foram ambas implementadas, com o Apoio à Elaboração de 21 Roteiros de Descarbonização da Indústria e Capacitação de Recursos (abaixo das 39 candidaturas submetidas, por limitação orçamental) e a receção de 242 candidaturas à medida de Apoio à Descarbonização da Indústria, relativas a projetos de investimento empresariais envolvendo de cerca de 1,5 mil M €.

Assinala-se, também, o conjunto de medidas que integram a componente de Empresas 4.0, especificamente vocacionada para o reforço da digitalização das empresas e apoio à transição digital, Capacitação Digital das Empresas (Academia Portugal Digital e Emprego + Digital 2025), Transição Digital das Empresas (Bairros Comerciais Digitais, Aceleradoras de Comércio Digital e Internacionalização Via E-Commerce, Rede Nacional de Test Beds, Apoio a Modelos de Negócio para a Transição Digital (Coaching 4.0), Empreendedorismo (Vouchers para Startups – Novos Produtos Verdes e Digitais e de Vales para Incubadoras e Aceleradoras) e Catalisação da Transição Digital das Empresas (Digital Innovation Hubs | Polos de Inovação Digital; Desmaterialização da Faturação; e Selos de Certificação de Cibersegurança, Privacidade, Usabilidade e Sustentabilidade).

Ainda no âmbito do PRR, foi incrementado o capital social do Banco Português de Fomento (250 M €) e criado o Fundo de Capitalização e Resiliência (1,3 mil M €), permitindo que fossem disponibilizados os primeiros instrumentos – o Programa Consolidar e Programa de Recapitalização Estratégica –, para apoiar a solvabilidade e a resiliência financeira das empresas, bem como para apoiar o investimento produtivo e o crescimento e consolidação empresarial.

Ainda dentro das medidas de minimização do impacte do alto preço da energia durante o ano de 2022 é de salientar a medida Apoiar Gás, que se traduziu em cerca de 60 M € a fundo perdido às empresas consumidoras de gás natural.

De referir que, em 2022, no âmbito dos Sistemas de Incentivos do PT2020, as medidas de apoio envolveram cerca de 5900 empresas, o que se traduziu no pagamento efetivo de cerca de 258 M €.

A execução da carteira de projetos do IAPMEI é de 76,3% face ao incentivo aprovado, o melhor desempenho entre os Organismos envolvidos na gestão dos sistemas de incentivos às empresas, 8,6% acima do valor médio.

Conscientes da responsabilidade e dos grandes desafios que a implementação do PRR, o encerramento do Portugal 2020 e o arranque do Portugal 2030, trazem para o IAPMEI, só o sentido de missão e a profunda dedicação das Equipas do IAPMEI, permitiu ultrapassar todos os constrangimentos e alcançar os resultados apresentados neste relatório de atividades, agradecendo o reconhecimento das empresas, empreendedores e empreendedoras, demonstrado através do inquérito à avaliação da satisfação de clientes realizado.

É com este mesmo sentido de missão que todos no IAPMEI, estamos orientados para prosseguir e melhorar a nossa capacidade resposta no apoio às empresas e empreendedores, contribuindo para promover o reforço da sua competitividade.

Por último, e em nome do IAPMEI, o atual Conselho Diretivo gostaria de expressar um sincero agradecimento ao Dr. Francisco Sá e Dra. Isabel Vaz, antigos membros do CD, que com o seu compromisso e liderança ajudaram a conduzir o IAPMEI durante uma difícil fase da economia do nosso país, ajudando a ultrapassar os desafios postos pelo ano de 2022.

O Conselho Diretivo do IAPMEI

Luís Guerreiro

Marisa Garrido

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 estabelecem 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 que tem vindo a ser seguida pelo IAPMEI desde 2019 manteve-se em 2022. A conjuntura económica, ainda com marcas da pandemia, e a sofrer, adicionalmente, as consequências da situação geopolítica, da pressão inflacionista, dos constrangimentos nas cadeias de valor e dos constrangimentos energéticos, 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 manteve-se orientada para a dinamização do ecossistema empreendedor e para a promoção de iniciativas empresariais qualificadas, criativas, e com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.

### 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 conjuntura atual acrescentou novos desafios neste domínio. O desenvolvimento de ações orientadas para a recuperação e resiliência da economia, para a dinamização do investimento empresarial, para a melhoria do financiamento às empresas, para a promoção de processos de reestruturação e revitalização empresarial, e para a prossecução de estratégias de eficiência coletiva, continuaram, por isso, a constituir vetores fundamentais da atividade do IAPMEI em 2022.

### 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 continuou a orientar a sua intervenção para o reforço de competências das empresas, dos seus recursos humanos e das suas lideranças, em temas relevantes e emergentes ao nível da gestão empresarial, da literacia financeira, da transição digital, e da economia circular e da sustentabilidade. Sabendo adaptar-se às circunstâncias, de modo a dar as respostas mais adequadas às empresas em cada momento, prosseguiu a aposta nos 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/as e empreendedores/as 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 no atual contexto adverso.

### 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 prosseguiu o investimento 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 2022 foram determinados 18 objetivos operacionais que competiram de forma direta para os objetivos estratégicos considerados prioritários para o período. Para além dos objetivos que integram o QUAR, o IAPMEI identificou 13 outros objetivos operacionais relevantes para a prossecução da missão, que integrou também no seu Plano de Atividades para 2022\*.

[\*Inicialmente haviam sido identificados, ao todo, 34 objetivos operacionais a concretizar, mas, num ajustamento do Plano de Atividades aprovado pela Tutela no âmbito da monitorização da atividade, foram descontinuados 3 (tendo-se mantido os 18 objetivos QUAR).]

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

Plano Atividades 2022		
Objetivos Operacionais		
Objetivos estratégicos	<b>OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.</b>	O1. (OQ7.) Promover conhecimento indutor de iniciativas empresariais qualificadas, criativas, e com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais promovidas por empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos. <b>3,23%</b>
		O2. (OQ8.) Capacitar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para dar respostas inovadoras aos desafios sociais e societais. <b>3,23%</b>
		O3. (OQ9.) Sensibilizar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para instrumentos e programas nacionais e europeus de apoio ao empreendedorismo. <b>3,23%</b>
	<b>OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.</b>	O4. (OQ1.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. <b>3,23%</b>
		O5. (OQ5.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado. <b>3,23%</b>
		O6. (OQ2.) Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermediário. <b>3,23%</b>
		O7. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. <b>3,23%</b>
		O8. (OQ6.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. <b>3,23%</b>
		O9. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. <b>3,23%</b>
		O10. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso. <b>3,23%</b>
		O11. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência. <b>3,23%</b>
		O12. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições. <b>3,23%</b>
		O13. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos e de empresas. <b>3,23%</b>
		O14. Promover e dinamizar processos de reestruturação e revitalização empresarial. <b>3,23%</b>
		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. <b>3,23%</b>
		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). <b>3,23%</b>
		O17. Promover a valorização dos produtos e serviços nacionais. <b>3,23%</b>
		O18. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE. <b>3,23%</b>
	<b>OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.</b>	O19. (OQ10.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital. <b>3,23%</b>
		O20. Capacitar as empresas em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios. <b>3,23%</b>
<b>OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.</b>	O21. (OQ11). Reforçar o apoio de proximidade às empresas. <b>3,23%</b>	
	O22. (OQ12.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes. <b>3,23%</b>	
	O23. Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR). <b>3,23%</b>	
	O24. (O13.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos fundos do Instrumento de Recuperação e Resiliência e dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027. <b>3,23%</b>	
<b>OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.</b>	O25. (OQ14.) Promover a simplificação do procedimento de atribuição da distinção PME Excelência. <b>3,23%</b>	
	O26. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI. <b>3,23%</b>	
	O27. (OQ15.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI. <b>3,23%</b>	
	O28. (OQ16.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. <b>3,23%</b>	
	O29. (OQ17.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI. <b>3,23%</b>	
	O30. (OQ18.) Fomentar a motivação dos trabalhadores/as do IAPMEI. <b>3,23%</b>	
	O31. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo. <b>3,23%</b>	

### 3. Estrutura organizacional

O IAPMEI tem sede no Porto, sendo dirigido por um Conselho Diretivo, composto por um presidente e dois vogais. A 31 de dezembro de 2022, o IAPMEI estava 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.*

*Decreto-Lei n.º 47/2019. Segunda alteração à orgânica do IAPMEI.*

*Decreto-Lei n.º 38/2022. Terceira alteração à orgânica do IAPMEI.*

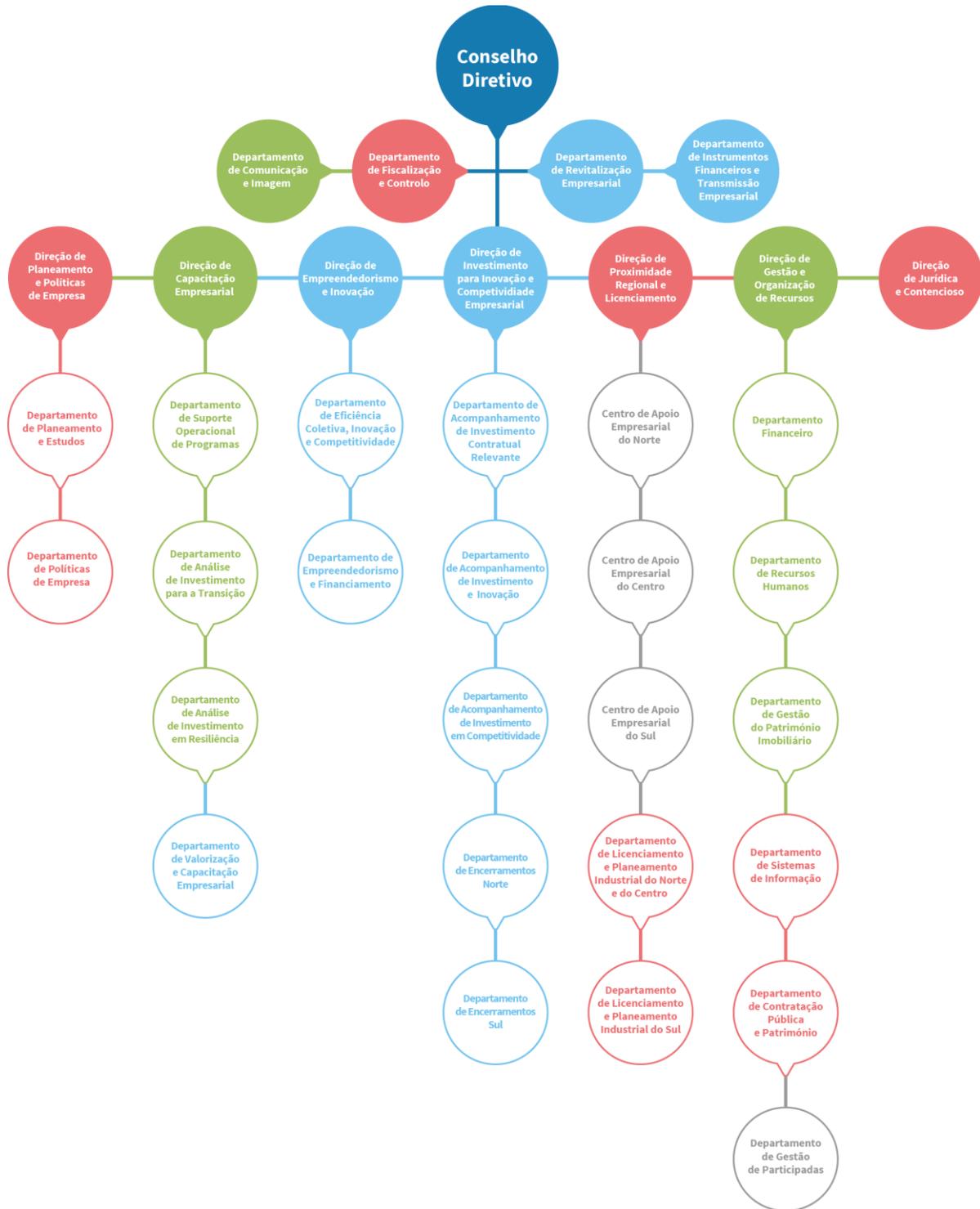
*Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 486/2015, in Diário da República n.º 68/2015, Série II de 2015-04-08*

*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.*

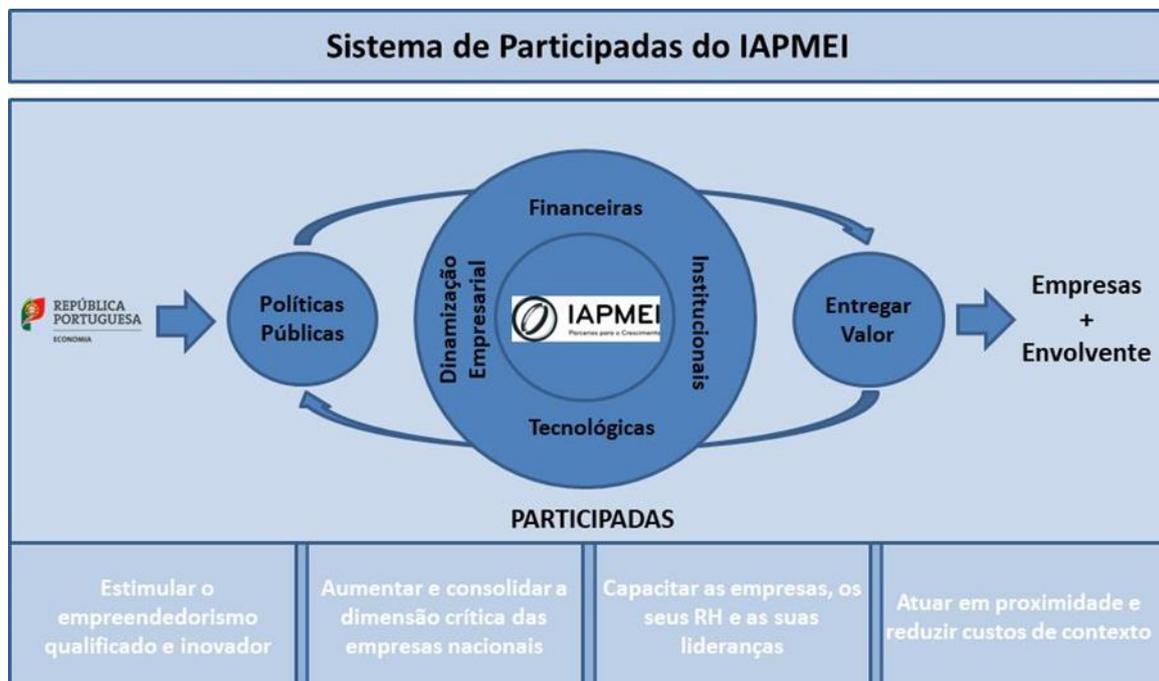


O IAPMEI possui presença regional em doze distritos do país, através de Centros de Apoio Empresarial. Estes centros estão organizados, em função da sua localização, em Centros de Apoio Empresarial do Norte (Braga, Bragança e Porto), Centro (Aveiro, Coimbra, Covilhã, Guarda, Leiria e Viseu) e Sul (Évora, 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:



Em 31 de dezembro de 2022, o IAPMEI tinha 68 participadas e associadas, das quais:

- Financeiras (18);
- Tecnológicas (28);
- Dinamização Empresarial (7);
- Institucionais (11).

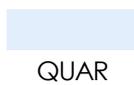
No que respeita às participadas financeiras, merece especial destaque a constituição do Fundo de Capitalização e Resiliência (FdCR), com uma dotação total prevista de 1300 M €. O FdCR é detido na totalidade pelo IAPMEI, e tem como objetivo aportar apoio público temporário para reforçar a solvência de sociedades comerciais que desenvolvam atividade em território nacional e que hajam sido afetadas pelo impacto da COVID-19; e apoiar o reforço de capital de sociedades comerciais em fase inicial de atividade ou em processo de crescimento e consolidação.

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.



- 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 2022

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

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O1. (OQ7.) Promover conhecimento indutor de iniciativas empresariais qualificadas, criativas, e com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais promovidas por empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos.</b>	100%	<b>I1-IQ8. N.º de conteúdos técnicos, dinâmicos ou multimédia (e-books e vídeos) promotores de novas tendências empresariais e de criação de novas empresas de base tecnológica, do desenvolvimento das capacidades psicossociais dos potenciais empreendedores e da capacidade de comunicação dos projetos empreendedores.</b>	14	[13 - 15]	14	100% 
  						
<b>O2. (OQ8.) Capacitar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para dar respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.</b>	100%	<b>I2-IQ9. N.º de encontros de capacitação “Capacitar para empreender”.</b>	10	[9 - 11]	10	100% 
  						
<b>O3. (OQ9.) Sensibilizar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para instrumentos e programas nacionais e europeus de apoio ao empreendedorismo.</b>	100%	<b>I3-IQ10. N.º de sessões de sensibilização de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para instrumentos e programas nacionais e europeus de apoio ao empreendedorismo.</b>	6	[5 - 7]	6	100% 
  						

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

O4. (OQ1.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	<b>I4-IQ1. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.</b>	100%	[90% - 110%]	96%	100%	 
O5. (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%	<b>I5-IQ5. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.</b>	85%	[80% - 90%]	99,1%	124%	 
	50%	<b>I6-IQ6. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.</b>	85%	[80% - 90%]	91,8%	111%	 
O6. (OQ2.) Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermediário.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	<b>I7-IQ2. Grau de realização das metas e dos marcos do PRR.</b>	90%	[85% - 95%]	87%	100%	 
O7. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	 
	100%	<b>I8. Acompanhamento e resposta às ações de controlo (Portugal 2020) efetuados dentro do prazo.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	111%	 



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

O8. (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%  

O9. 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%    

O10. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I11. Valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados no ano (M €).	14	[12,6 - 15,4]	15,2	108%  

O11. (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.	8500	[7650 - 9350]	10250	114%  



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

O12. 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.	7500	[6750 - 8250]	4397	59%	↓ 
O13. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos e de empresas.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	I14. Proporção de respostas a pedidos de esclarecimentos ou de apoio à utilização das ferramentas de Avaliação de Projetos e de Avaliação de Empresas, dadas no prazo de 5 dias úteis.	85%	[80% - 90%]	95%	112%	↑ 
O14. Promover e dinamizar processos de reestruturação e revitalização empresarial.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	57,5%	I15. Empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência ou intermediação visando uma solução no âmbito da revitalização empresarial.	60	[54 - 66]	59	98%	✓ 
	5%	I16. Proporção de Mediadores/as de Recuperação de Empresas (MRE) nomeados no prazo de 3 dias úteis após solicitação da empresa.	90%	[85% - 95%]	95%	106%	✓ 
	37,5%	I17. Proporção de pareceres sobre recuperação de empresas emitidos em menos de 10 dias após últimos dados disponibilizados.	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	
<b>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.</b>	60%	<b>I18. Execução do plano de monitorização dos clusters de competitividade reconhecidos e dos pactos setoriais para a competitividade e internacionalização celebrados.</b>	90%	[85% - 95%]	90,2%	100%	 
	40%	<b>I19. N.º de conteúdos técnicos produzidos para os clusters de competitividade reconhecidos, sobre as temáticas da clusterização, competitividade e inovação.</b>	52	[47 - 57]	48	92%	 
<b>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).</b>	100%	<b>I20-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.</b>	360	[324 - 396]	368	100%	 
<b>O17. Promover a valorização dos produtos e serviços nacionais.</b>	100%	<b>I21. N.º de iniciativas de promoção de produtos ou serviços nacionais.</b>	6	[5 - 7]	5	83%	 
<b>O18. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.</b>	100%	<b>I22. Proporção de pareceres emitidos, em resposta às solicitações, nos prazos concedidos.</b>	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
<b>O19. (OQ10.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital.</b>	60%	<b>I23-IQ11. N° de sessões de partilha de conhecimento (presenciais e <i>online</i>) orientadas para o apoio à transição digital do tecido empresarial.</b>	8	[7 - 9]	8	100% ✓   
	40%	<b>I24-IQ12. N° de recursos multimédia de apoio à transferência de conhecimentos na área da transição digital, produzidos e divulgados em diferentes canais.</b>	8	[7 - 9]	8	100% ✓   

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O20. Capacitar as empresas em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.</b>	60%	<b>I25. N° de ações de capacitação em áreas temáticas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios (presencial e à distância).</b>	40	[36 - 44]	41	103% ✓   
	40%	<b>I26. N° 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.</b>	15	[13 - 17]	15	100% ✓   

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

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O21 (OQ11). Reforçar o apoio de proximidade às empresas.</b>	33,3%	<b>I27. 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.</b>	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	105%	   
	33,3%	<b>I28. N.º de novos Espaços Empresa.</b>	5	[4 - 6]	4	80%	   
	33,3%	<b>I29-IQ13. Implementação da medida Simplex 2021 "My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial".</b>	90%	[85% - 95%]	90%	100%	   
<b>O22. (OQ12.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.</b>	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	<b>I30-IQ14. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.</b>	75%	[70% - 80%]	87,7%	113%	   
<b>O23. Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR).</b>	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	<b>I31. N.º de novos serviços da Plataforma Tecnológica do SIR.</b>	5	[4 - 6]	5	100%	   



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

O24. (OQ13.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos fundos do Instrumento de Recuperação e Resiliência e dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	50%	I32-IQ15. Execução do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivo empresarial qualificado do quadro 2021-2027.	90%	[85% - 95%]	90%	100% ✓   
	50%	I33-IQ16. Execução do plano de capacitação das empresas no acesso e utilização dos fundos do PRR e do PT 2021-2027.	90%	[85% - 95%]	100%	125% ↑   
O25. (OQ14.) Promover a simplificação do procedimento de atribuição da distinção PME Excelência.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I34-IQ17. Implementação da medida de simplificação "PME Excelência +".	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	
<b>O26. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.</b>	100%	<b>I35. Proporção de trabalhadores/as abrangidos por ações de formação.</b>	65%	[60% - 70%]	66,5%	102%	✓ ☹️ 😐 😊
<b>O27. (OQ15.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.</b>	100%	<b>I36-IQ18. Taxa de resposta ao inquérito à avaliação da satisfação de colaboradores/as.</b>	50%	[45% - 55%]	51,1%	100%	✓ ☹️ 😐 😊
<b>O28. (OQ16.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.</b>	100%	<b>I37-IQ19. Execução do plano de ações preparatórias da introdução do teletrabalho no âmbito da gestão dos RH do IAPMEI.</b>	90%	[85% - 95%]	90%	100%	✓ ☹️ 😐 😊
<b>O29. (OQ17.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.</b>	100%	<b>I38-IQ20. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	125%	↑ ☹️ 😐 😊
<b>O30. (OQ18.) Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI.</b>	100%	<b>I39-IQ21. Execução do plano de melhoria das condições de trabalho.</b>	90%	[85% - 95%]	90%	100%	✓ ☹️ 😐 😊
<b>O31. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.</b>	100%	<b>I40. Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto.</b>	85%	80% - 90%]	89,3%	105%	✓ 🎯

## 4.2. Justificação dos desvios

Como a seguir se detalha, registaram-se desvios entre as atividades planeadas e desenvolvidas em 13 objetivos. Concretamente, as metas planeadas para 14 indicadores foram superadas e a meta planeada para 1 indicador não foi atingida.

O5. (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%]	99,1%	124%  
	50%	I6-IQ6. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.	85%	[80% - 90%]	91,8%	111%  

[I5-IQ5.] Apesar de o número de candidaturas ter sido superior ao previsto, o cumprimento de prazos foi maximizado pelo recurso à subcontratação de análises. O faseamento das candidaturas contribuiu também para abrandar os volumes de entrada em simultâneo, o que permitiu uma melhor gestão das respostas do IAPMEI.

[I6-IQ6.] Em 2022, o IAPMEI recorreu a *outsourcing* para apoio às atividades de encerramento de projetos, o que permitiu o reforço da capacidade de resposta aos pedidos de pagamento.

O7. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I8. Acompanhamento e resposta às ações de controlo (Portugal 2020) efetuados dentro do prazo.	90%	[85% - 95%]	100%	111%  

[I8.] Em matéria de acompanhamento e resposta às ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito do Portugal 2020, o IAPMEI corporizou 31 intervenções, tendo conseguido, com isso, assegurar a resposta, dentro dos prazos concedidos para o efeito, a todas as solicitações que lhe foram dirigidas.

O8. (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, seleccionaram 60 operações a serem submetidas a verificação no local pelo IAPMEI. Das ações de verificação executadas aos 60 projetos, resultaram 120 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 17 M €.

O9. 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 2022. 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.

O11. (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.	8500	[7650 - 9350]	10250	114%  

[I12-IQ3.] Para mitigar os efeitos da pandemia na avaliação das condições de acesso das empresas ao estatuto PME Líder 2021, foram definidas condições diferenciadas para os pedidos de novas adesões e para as renovações do estatuto, facilitando estas últimas. Tendo os critérios normais, pré-pandémicos, sido repostos nas candidaturas IAPMEI a PME Líder de 2022, e sido apenas mantidas as condições extraordinárias de diferenciação entre adesões e renovações para as empresas do setor do turismo.

Previra-se, por isso, que o número de empresas distinguidas com o estatuto de PME Líder 2022 regressasse a valores alinhados com os históricos.

Contudo, apesar de se confirmar uma redução de empresas com condições para obtenção desta distinção, face à edição anterior, o facto de terem persistido critérios diferenciados para as empresas do turismo terá contribuído para que tenha vindo a ser identificado um número de empresas elegíveis, e com desempenhos superiores, mais elevado do que o previsto.

Anota-se que as condições regulares da iniciativa estão a ser gradualmente repostas, mas que, dada a grande extensão de prazos do período de candidaturas na edição de 2021, não foi viável repor o normal calendário logo na edição de 2022, pelo que a receção de candidaturas foi admissível até 31 de janeiro de 2023, do que advém que o resultado apresentado (10 250) não é ainda o definitivo, se bem que constitua uma estimativa muito próxima do final.

O12. 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%	<b>113. N.º de operações de financiamento através de instrumentos financeiros concebidos, acompanhados na gestão ou diretamente financiados pelo IAPMEI.</b>	7500	[6750 - 8250]	4397	59%  

[113.] O número de operações de financiamento através de instrumentos financeiros concebidos, acompanhados na gestão ou diretamente financiados pelo IAPMEI ficou muito aquém do previsto, em 2022. No final de 2021 foi feita uma previsão inicial, que foi revista em baixa no âmbito das monitorizações da atividade ao longo do ano, para as 7,5 mil, e ainda assim o resultado não atingiu as 4,5 mil.

Não existe uma justificação única para esta evolução da procura, mas encontram-se alguns fatores principais.

Por um lado, e depois do expressivo número de operações em linhas de crédito suportadas em garantias de Estado que se registaram em 2020, em resultado da situação pandémica, terá existido um esgotamento da capacidade de contração de crédito por parte de muitas empresas. Por outro lado, verificou-se uma real concorrência de linhas específicas criadas com apoio do BEI – Banco Europeu de Investimento / FEI – Fundo Europeu de Investimento, dispersando a procura. Acresce que as novas linhas de crédito com apoio público lançadas em 2022, pelas suas características específicas e, no caso da Linha de Apoio ao Aumento dos Custos de Produção, pelo facto de ter surgido no final do ano, não foram alvo de uma procura expressiva.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O13. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos e de empresas.</b>	100%	<b>I14. Proporção de respostas a pedidos de esclarecimentos ou de apoio à utilização das ferramentas de Avaliação de Projetos e de Avaliação de Empresas, dadas no prazo de 5 dias úteis.</b>	85%	[80% - 90%]	95%	112% 

[I14.] Face à relevância que as ferramentas de apoio à decisão nos domínios da avaliação de projetos de investimento e da avaliação de empresas e negócios têm demonstrado ter na dinamização de negócios, mobilizaram-se recursos de forma a maximizar as respostas aos pedidos de esclarecimentos, ou de apoio à utilização destas ferramentas, em tempo útil, tendo-se conseguido garantir que 95% das respostas tenham sido dadas em menos de 5 dias úteis.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O14. Promover e dinamizar processos de reestruturação e revitalização empresarial.</b>	37,5%	<b>I17. Proporção de pareceres sobre recuperação de empresas emitidos em menos de 10 dias após últimos dados disponibilizados.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	111% 

[I17.] Dada a relevância que a rapidez na emissão dos pareceres, para entidades terceiras, que atestem a necessidade de reestruturação de empresas, tem para o sucesso destes processos, mobilizaram-se os recursos de forma a assegurar que todos os pareceres fossem emitidos num prazo inferior a 10 dias úteis.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
<b>O21 (OQ11). Reforçar o apoio de proximidade às empresas.</b>	33,3%	<b>I27. 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.</b>	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	105% 

[I27.] Dada a criticidade de matérias prementes como a transição digital e energética, e a sustentabilidade, para a competitividade das empresas, foi assegurado que em todas as interações de apoio empresarial de proximidade concretizadas tenha sido feita uma abordagem particular às mesmas.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O22. (OQ12.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.</b>	100%	<b>I30-IQ14. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.</b>	75%	[70% - 80%]	87,7%	113%	   

[I30-IQ14.] O IAPMEI procedeu, em 2022, 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 87,7% a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O24. (OQ13.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos fundos do Instrumento de Recuperação e Resiliência e dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.</b>	50%	<b>I33-IQ16. Execução do plano de capacitação das empresas no acesso e utilização dos fundos do PRR e do PT 2021-2027.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	125%	   

[I33-IQ16.] O plano de ação para uma utilização eficaz, pelas empresas, dos fundos do PT 2020, e do Instrumento de Recuperação e Resiliência, foi executado na íntegra. Tendo sido produzidos e divulgados novos conteúdos digitais, incluindo sob a forma de vídeo, nomeadamente, de que são exemplo as FAQ relativas às Agendas / Alianças Mobilizadoras de Reindustrialização e Alianças Verdes para a Reindustrialização, às medidas da componente da Descarbonização da Indústria, ou às Test Beds; os guias de apoio ao preenchimento dos formulários de candidatura no âmbito das Agendas / Alianças Mobilizadoras e Alianças Verdes e da Descarbonização da Indústria; o Guia de Utilização da Consola IAPMEI Incentivos PRR; e os vídeos relativos ao Apoiar Gás e à Descarbonização da Indústria.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O25. (OQ14.) Promover a simplificação do procedimento de atribuição da distinção PME Excelência.</b>	100%	<b>I34-IQ17. Implementação da medida de simplificação "PME Excelência +".</b>	90%	[85% - 95%]	100%	125%	   

[I34-IQ17.] Em 2022 foi totalmente implementada a medida de simplificação "PME Excelência +", tendo o processo de disponibilização dos certificados de PME Excelência às empresas objeto dessa distinção passado a estar assente num procedimento automático, e os certificados em questão passado a ser eletrónicos.

	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O29. (OQ17.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.</b>	100%	<b>I38-IQ20. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.</b>	90%	[85% - 95%]	100%	125%	

[I38-IQ20.] 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, e que passou a assumir especial relevância com o contexto pandémico, de disponibilizar a vacinação sazonal contra a gripe a todos os trabalhadores/as que manifestaram querer ter essa proteção. E para a promoção de novas medidas de saúde preventiva, através da divulgação ativa de campanhas em áreas como o tabagismo, o cancro, doenças raras, ou a menopausa.

Anota-se ainda que, em 2022, se procedeu a um ajustamento do Plano de Atividades, aprovado pela Tutela, no âmbito da monitorização da atividade.

A situação global geopolítica, económica e ainda sanitária continuou a determinar a necessidade de reação rápida e de capacidade de adaptação permanente do IAPMEI, para assegurar as respostas mais adequadas e em tempo útil às empresas nacionais. Situação com inevitáveis implicações na recalendarização infra-anual de algumas atividades previstas – também para que as ações fossem desenvolvidas nos momentos mais adequados –, e que conduziu ainda ao desenvolvimento de atividades não planeadas, mas prementes, como registado no ponto seguinte, de descrição das atividades desenvolvidas.

Globalmente, os resultados das monitorizações efetuadas apontavam para que a atividade planeada para a totalidade do ano viesse a ser executada – destacando-se que se previa a completa execução do QUAR nos moldes planeados, o que se concretizou –, mas que seria relevante que se procedessem a alguns ajustamentos ao Plano de Atividades, o que ocorreu nos seguintes moldes:

Adiamento da realização dos objetivos “Dinamizar atividades de imersão de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos em ambiente empresarial maduro” e “Premiar novos projetos empresariais com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais”. Concretamente, transição destes objetivos, e dos indicadores de concretização dos mesmos – respetivamente, “N.º de ações de imersão em ambiente empresarial de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos” e “N.º de empreendedores premiados com projetos promissores nas áreas da economia circular, cibersegurança, inteligência artificial ou *blockchain*” – para o Plano de Atividades de 2023.

A necessidade de abertura de um concurso internacional obrigou a uma alteração das calendarizações iniciais do projeto “Capacitar para Empreender” (projeto SIAC – Sistema de Apoio a Ações Coletivas n.º 70265), tendo a Comissão Diretiva do COMPETE 2020 aprovado a prorrogação do prazo de execução do referido projeto, de 30 de setembro de 2022 para 30 de junho de 2023. Das cinco atividades previstas no Plano de Atividades do

IAPMEI para 2022, três tiveram a sua execução no ano, mas as duas atrás referidas transitaram para 2023.

Eliminação do objetivo “Promover o conhecimento sobre modelos de gestão de referência das empresas nacionais” e do indicador que lhe está associado “N.º de estudos de caso de base académica, sobre modelos de gestão de referência nacionais, produzidos e divulgados”.

Tendo como propósito disseminar conhecimento sobre modelos de gestão nacionais em meio empresarial e também em meio académico; habilitar a Academia com casos de estudo ajustados à realidade do ecossistema empresarial nacional; e apoiar a inovação, a gestão e a qualificação dos processos de desenvolvimento e investimento empresariais em Portugal, o IAPMEI estabeleceu um protocolo com a Nova SBE – Nova School of Business and Economics, tendente à elaboração, em 2022, de um conjunto de estudos de caso de base académica (teses de mestrado) sobre modelos de gestão de referência de empresas nacionais a exercer atividade em Portugal. No entanto, e apesar de o IAPMEI ter desenvolvido todas as ações a que estava comprometido para o efeito, designadamente ao nível da identificação, seleção e garantia de disponibilidade de empresas nacionais para o projeto, a Nova SBE não conseguiu captar mestrados para o mesmo, não tendo qualquer dos estudantes optado pelo formato de estudo de caso para o desenvolvimento da sua tese de mestrado.

Eliminação de um dos indicadores que contribuiriam para a prossecução do objetivo “Reforçar o apoio de proximidade às empresas”, designadamente, do indicador “Lançamento da Plataforma Digital Colaborativa de suporte à Rede Espaço Empresa.

Face à relevância que considera ter para a qualidade do serviço prestado, o IAPMEI procedeu ao trabalho de identificação e especificação das alterações necessárias à melhoria operacional da plataforma de suporte à Rede Espaço Empresa. Contudo, no âmbito do consórcio Espaço Empresa, as competências para o desenvolvimento do sistema não lhe estão cometidas, não tendo sido exequível para o parceiro responsável pelas mesmas a sua execução, o que inviabilizava que viesse a ser concretizado, no ano, o lançamento da Plataforma Digital Colaborativa de suporte à Rede Espaço Empresa.

Revisão em baixa da meta do indicador “N.º de operações de financiamento através de instrumentos financeiros concebidos, acompanhados na gestão ou diretamente financiados pelo IAPMEI”, no âmbito do objetivo “Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições”, de 15 000 para 7500, com intervalo de cumprimento entre 6750 e 8250.

Os apoios ao financiamento das empresas têm-se revestido de uma importância crescente nos últimos anos, sendo de assinalar a cada vez maior flexibilidade para adaptações da oferta às necessidades da procura, e a agilização e encurtamento de tempos de resposta, face a necessidades prementes, que daí advêm. Neste contexto, admitiu-se como meta para 2022 a concretização de entre 13 500 a 16 500 operações de financiamento (com o centro do intervalo nas 15 000 operações). Ainda que se sabendo de antemão que a inexistência de uma situação histórica comparável e a imprevisibilidade da evolução da pandemia e, conseqüentemente, do ritmo de crescimento económico, não permitiam uma

previsão robusta. A longevidade do período pandémico e a nova realidade geopolítica, por um lado, e a atratividade de linhas específicas criadas com apoio do BEI – Banco Europeu de Investimento / FEI – Fundo Europeu de Investimento, por outro, ditaram, contudo, uma alteração expressiva da procura por linhas de crédito suportadas em apoio público em 2022. A procura por estas linhas contraiu-se substancialmente face aos anos anteriores, estimando-se, no entanto, que viesse a registar-se alguma revitalização da mesma na fase final do ano, concretamente, no que respeita à nova linha de crédito destinada às empresas direta ou indiretamente afetadas pelo aumento acentuado dos custos energéticos e das matérias-primas e pelas perturbações nas cadeias de abastecimento. Apesar de ter existido alguma procura adicional, a mesma não atingiu os valores revistos esperados, como atrás assinalado na justificação do desvio do resultado face à meta revista.

Revisão em alta da meta do indicador “Valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados no ano (M €)”, no âmbito do objetivo “Maximizar a recuperação de créditos em contencioso”, de 10 M € para 14 M €, com intervalo de cumprimento entre os 12,6 M € e os 15,4 M €.

Os sinais de persistência da situação pandémica, e a imprevisibilidade que lhes esteve associada, levaram a que se previsse inicialmente que o valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados em 2022 não diferisse substancialmente do valor do ano anterior. Contudo, no primeiro semestre do ano conseguiram-se atingir resultados superiores aos esperados, prevendo-se inclusivamente um desempenho ainda melhor no segundo semestre do ano, com a expectativa de algumas decisões judiciais com alguma expressão neste domínio, o que veio a concretizar-se.

### 4.3. Breve descrição das atividades desenvolvidas

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

Uma economia com capacidade empreendedora tem, por regra, estruturas empresariais mais dinâmicas e inovadoras, porque o empreendedorismo tem, intrinsecamente, potencial de mudança e de evolução. O estímulo ao empreendedorismo qualificado, criativo e com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais continua, assim, a ser uma das grandes prioridades do IAPMEI.

##### ▪ 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 estava 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 apresentou uma candidatura ao COMPETE 2020, no âmbito do SIAC – Sistema de Apoio a Ações Coletivas, subordinada ao tema “Capacitar para Empreender”, que lhe permitiu desenvolver, em 2022, um diversificado conjunto de ações de capacitação especificamente dirigidas a empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos.

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

Com o objetivo de gerar conhecimento indutor de iniciativas empresariais qualificadas, criativas, e com respostas inovadoras aos desafios sociais, neste público específico dos empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos, o IAPMEI desenvolveu conteúdos técnicos, dinâmicos ou multimédia, designadamente e-books e vídeos, impulsionadores de novas tendências empresariais e da criação de novas empresas de base tecnológica, fomentadores do desenvolvimento das capacidades psicossociais dos potenciais empreendedores/as e promotores da capacidade de comunicação dos projetos empreendedores.

Concretamente, em 2022, foram produzidos 4 e-books com conteúdos técnicos especializados sobre as tendências mais recentes para a criação e desenvolvimento de novos negócios à escala global, que atendam aos desafios sociais e societais; 5 vídeos, nos quais os empreendedores/as podem ficar a saber o que devem fazer para aumentar a sustentabilidade da sua atividade empreendedora, com conteúdos focados no desenvolvimento das capacidades psicossociais, 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.

O projeto compreende também a implementação de um programa de capacitação para este público, assente em encontros temáticos, sob o tema “Capacitar para empreender”, que teve a continuidade prevista em 2022, com a realização do 2º ciclo de sessões de capacitação, concretizada através de 10 encontros temáticos, assentes em 5 grandes

temas de relevância para o desenvolvimento de competências e espírito empreendedor de jovens e/ou empreendedores com empresas constituídas há menos de 2 anos: inovação e criatividade na criação do negócio, tendências tecnológicas em novos modelos de negócio, sustentabilidade empresarial, principais *soft skills* do empreendedor e competência de gestão do empreendedor. Os 10 encontros, distribuídos por 40 sessões, contaram com a participação de especialistas nacionais e internacionais, e com a implementação de inúmeras atividades e diversas metodologias para desenvolver os conteúdos e promover o envolvimento dos participantes.

Dar a conhecer a estes empreendedores/as, em particular aos jovens, a existência de instrumentos e programas nacionais e europeus de apoio ao empreendedorismo, que podem ser facilitadores das suas iniciativas, ou do crescimento das mesmas, é outro dos objetivos a prosseguir neste programa, através da dinamização de um conjunto de sessões de sensibilização para o efeito, designadamente em contexto de Academia (Universidades ou Politécnicos). Tendo o IAPMEI, com esse propósito, dinamizado um conjunto de 6 sessões “Entrepreneurship, Raising Awareness”, em aulas ministradas na Universidade de Aveiro, na Universidade da Beira Interior, na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, no Instituto Politécnico do Porto e no Instituto Politécnico de Santarém. Assinalando-se que a adesão dos jovens a esta iniciativa superou as expectativas, tendo as sessões contado com cerca de 200 participantes.

Referência ainda para a realização da Semana do Empreendedorismo 2022, que contou com uma sessão plenária e 3 sessões regionais de apoio à capacitação para a criação e desenvolvimento de empresas. A semana contou com o envolvimento de entidades do ecossistema empreendedor, nomeadamente, academia, incubadoras, especialistas em temáticas associadas às novas tendências emergentes e testemunho de empreendedores/as de sucesso. Tendo havido lugar para *ateliers* de trabalho focados em metodologias e ferramentas de utilização prática na criação e desenvolvimento de empresas, e para um espaço de apoio a empreendedores/as, designado Technical Clinics.

De sinalizar que, no âmbito deste projeto, foi criado o *microsite* StartUp Boost, onde continuam a ser disponibilizados, em permanência, os conteúdos produzidos e divulgada informação sobre as várias atividades do projeto.

De salientar ainda que o projeto “Capacitar para empreender” mereceu destaque em duas *newsletters* do COMPETE.

#### ▪ StartUp Voucher

No âmbito da Estratégia Nacional para o Empreendedorismo – StartUp Portugal+, o IAPMEI tem tido a responsabilidade do desenho, implementação e gestão de diversas medidas relevantes, que tiveram continuidade em 2022. Uma delas é o StartUp Voucher, uma medida destinada a apoiar, através da disponibilização de um conjunto de ferramentas técnicas e financeiras, o desenvolvimento de projetos empresariais que se encontrem na fase de ideia, promovidos por jovens (entre os 18 e os 35 anos), visando a criação de empresas inovadoras e com potencial de crescimento.

No âmbito da 3ª edição do StartUP Voucher, que decorreu entre 2019 e 2022, foram apoiados cerca de 350 projetos, envolvendo cerca de 600 bolseiros/as.

Estiveram ainda envolvidos mais de 50 incubadoras e mais de 150 mentores/as.

Destaque também para as cerca de 100 novas *startups* cuja criação foi estimulada pela participação nesta edição do StartUP Voucher, e que geraram a criação de mais de 125 empregos qualificados.

O êxito do StartUP Voucher está, aliás, patente, não só nas mais de 250 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.

Anota-se também que o StartUP Voucher mereceu destaque no programa Imagens de Marca, da SIC, o que contribuiu para a sua divulgação e promoção, tendo ficado evidenciado o impacto gerado pelo mesmo na dinâmica do empreendedorismo nacional.

De assinalar ainda que, em 2022, foi feita uma divulgação da Ferramenta de Apoio à Avaliação de Empresas e Negócios especificamente junto de empreendedores e empreendedoras, com a promoção do respetivo vídeo ilustrativo. Em situações de empresas na fase inicial do ciclo de vida, com forte potencial de crescimento e necessidades de capitalização, esta ferramenta constitui um instrumento particularmente útil, ao facilitar a empreendedores/as e a potenciais investidores/as a determinação do valor da empresa.

#### ▪ StartUp Visa

O StartUp Visa é um programa de acolhimento de empreendedores/as estrangeiros, sem residência permanente no Espaço Schengen, através do qual são concedidos vistos de residência ou autorizações de residência a estes imigrantes empreendedores/as, que queiram transformar a sua ideia em projeto empresarial em Portugal ou que, já tendo empresas no seu país, queiram empreender no nosso país, criando aqui novos projetos empresariais.

No âmbito da certificação das entidades de acolhimento a empreendedores/as estrangeiros para o ano de 2022 foi renovada a certificação a 98 incubadoras e decidida a certificação de 5 novas incubadoras, o que fez subir para 103 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 uma dinamização do StartUp Visa no âmbito da WebSummit 2022, incluindo a prestação de esclarecimentos aos empreendedores/as sobre a medida.

Até final de 2022, o StartUp Visa tinha mais de 5800 registos na plataforma, de empreendedores/as de mais 140 países. Tendo sido submetidas mais de 1000 candidaturas, e sido constituídas mais de 40 empresas.

#### ▪ 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 2022, 135 empresas obtiveram certificação Tech Visa por parte do IAPMEI para recrutamento internacional de quadros qualificados. E, no ano, foram emitidos 2392 Termos de Responsabilidade para quadros técnicos.

Em 2022, o IAPMEI promoveu várias iniciativas de capacitação para facilitação da utilização eficaz do TechVisa, com a produção e divulgação de um PowerBI; a atualização de um documento de FAQ na sequência da alteração do Regulamento; e a produção 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).

#### ▪ 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, tendo participado, em 2022, em mais de 200 iniciativas, entre as quais se incluem a emissão de pareceres sobre ideias e projetos de negócios, a participação em reuniões com empreendedores/as, a participação, como oradores/as, em ações indutoras de mais empreendedorismo, ou 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 2022 revelam, mais uma vez, um ritmo elevado da execução financeira dos projetos do Portugal 2020 (PT2020), que se traduziu em 252,6 M € de apoios às empresas. O IAPMEI continua, assim, a ser o organismo intermédio com maior

percentagem de execução, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.

O ano foi igualmente marcado pelo aumento de encerramento de projetos. O IAPMEI encerrou, em 2022, mais de 1300 projetos do PT2020, sendo também o organismo com a maior percentagem de encerramentos.

Em 99% dos casos foi assegurado 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.

Tendo sido ainda assegurado o cumprimento dos prazos de decisão, em 92% 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.

#### ☐ Apoiar Gás

Considerando os efeitos diretos e indiretos que a guerra na Europa tem vindo a provocar, a Comissão Europeia adotou, em março de 2022, um «Quadro temporário de crise relativo a medidas de auxílio estatal em apoio da economia na sequência da agressão da Ucrânia pela Rússia», que prevê medidas para garantir a liquidez e o acesso ao financiamento por parte das empresas, em especial das pequenas e médias empresas que enfrentam desafios económicos em razão da atual crise.

Foi neste âmbito que foi criado o Programa Apoiar Indústrias Intensivas em Gás, que estabelece um sistema de incentivos à liquidez das empresas especialmente afetadas pelo aumento acentuado do preço do gás natural. Este programa, cujas competências de implementação foram conferidas ao IAPMEI, visa mitigar os impactos da evolução no preço do gás natural, apoiando a continuidade da atividade económica e a preservação das capacidades produtivas e do emprego.

A medida foi lançada pelo IAPMEI em maio e, ao longo do ano, foram abertos 3 avisos de candidaturas, do que resultou a apresentação de 686 candidaturas e o processamento de incentivos no valor de 60 156 563,85 €.

Trata-se, portanto, de medida que não integrava o plano de atividades do IAPMEI, mas que foi desenvolvida, fruto de uma necessidade de resposta que surgiu no decurso do ano.

#### ☐ Programa Transformar Comércio

Tal como no caso anterior, o Programa Transformar Comércio não estava previsto no plano de atividades do IAPMEI. Nasceu igualmente de um evento imprevisível que ocorreu durante o ano de 2022, mas para o qual se revelou necessária uma intervenção.

No final de 2022 decorreram os trabalhos preparatórios da operacionalização do Programa Transformar Comércio, com vista a apoiar a requalificação das micro e pequenas empresas do comércio a retalho, e a promoção do comércio localizado nos concelhos de Celorico da Beira, Covilhã, Gouveia, Guarda, Manteigas e Seia – no Parque Natural da Serra da Estrela –, na sequência dos incêndios rurais registados em agosto de 2022, que impactaram fortemente as atividades económicas na região, e justificam medidas de apoio

extraordinárias destinadas à estabilização e ao aumento da resiliência e da competitividade dos territórios afetados.

#### ☐ IAPMEI Beneficiário Intermediário do Plano de Recuperação e Resiliência

Em 2022 o IAPMEI deu sequência à implementação, enquanto Beneficiário Intermediário, do PRR – Plano de Recuperação e Resiliência, de acordo com as suas competências de gestão formalizadas em 6 contratos de investimento.

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.

##### ▪ Componente C5 – Capitalização e Inovação Empresarial

Esta componente do PRR visa aumentar a competitividade e a resiliência da economia com base em I&D, inovação, diversificação e especialização da estrutura produtiva, e tem duas medidas, as Agendas/Alianças Mobilizadoras de Reindustrialização e as Agendas/ Alianças Verdes para a Reindustrialização, com uma dotação inicial, respetivamente, de 558 M € e de 372 M €.

Portugal confrontou-se com uma elevada adesão do tecido empresarial a estas medidas, tendo a qualidade das agendas e, conseqüentemente, as passíveis de avaliação favorável, superado as expectativas. A esta circunstância acresce a clara intenção de não travar a ambição do PRR nacional, assim como de fornecer um impulso adicional a esta tipologia de investimentos, que potencia a alteração do perfil de especialização da economia nacional.

Neste sentido, foram pré-selecionadas, para iniciar o processo negocial, 53 propostas finais, traduzindo um investimento de 7,6 mil M € e um incentivo previsto na ordem dos 3 mil M €.

A dotação inicial de 930 M € revelou-se, assim, manifestamente reduzida para apoiar todas as agendas classificadas com avaliação favorável. Deste modo, tendo por base a decisão por parte da Comissão Europeia da realocação dos recursos adicionais disponíveis para o PRR português, foi iniciado o processo de reprogramação, em alta.

Das Agendas contratualizadas, ou seja, que assinaram o respetivo Termo de Aceitação (TA) em 2022, 14 viram o seu TA validado pelo IAPMEI, e com emissão de ordens de pagamento num total de cerca de 80 M €, referentes ao adiantamento de 13% do incentivo aprovado.

##### ▪ Componente C11 – Descarbonização da Indústria

Esta componente do PRR visa alavancar a descarbonização do setor industrial e empresarial e promover uma mudança de paradigma na utilização dos recursos, concretizando medidas do Plano Nacional de Energia e Clima 2030 (PNEC 2030) e contribuindo para acelerar a transição para uma economia neutra em carbono, e conta igualmente com duas medidas: Apoio à Elaboração de Roteiros de Descarbonização da Indústria e Capacitação de Recursos; e Apoio à Descarbonização da Indústria. A primeira teve uma dotação de 10 M €, e a segunda de 705 M €, num total de 715 M €.

Em 2022 foram submetidas 39 candidaturas à medida de Apoio à Elaboração de Roteiros de Descarbonização da Indústria e Capacitação de Recursos, envolvendo um investimento da ordem dos 16,9 M €. Sendo que a dotação orçamental prevista, de 10 M €, foi insuficiente para acolher o financiamento de todas as candidaturas com parecer elegível. Foram, em face disto, apoiados 21 projetos, a quem foram atribuídos 9 566 537,84 € de incentivos.

Por sua vez, foram submetidas 242 candidaturas à medida de Apoio à Descarbonização da Indústria, relativas a projetos de investimento de cerca de 1,5 mil M €. Por se tratar de um número de projetos insuficiente para o cumprimento da Meta A para esta componente (300 projetos apoiados), foi aberto segundo aviso, em novembro, com um orçamento de 250 M €, que inclui uma modalidade de projetos simplificados (Abordagem simplificada através do Regulamento de Minimis). No final de 2022 este aviso ainda se encontrava aberto, com candidaturas a decorrer.

Anota-se que, face à especificidade da análise técnica dos projetos, foi decidido recorrer à subcontratação para a emissão de pareceres por peritos da academia.

#### ▪ Componente 16 – Empresas 4.0

Esta componente do PRR é especificamente dirigida ao reforço da digitalização das empresas, e tem como objetivo que seja recuperado o atraso relativamente ao processo de transição digital, permitindo o acesso ao conhecimento e aos meios tecnológicos digitais que promovam a modernização do trabalho e dos processos de produção; a desmaterialização dos fluxos de trabalho; a mitigação dos défices de competências na utilização das tecnologias digitais; a abrangência, de forma equilibrada, de mulheres e homens; a incorporação de ferramentas e metodologias de teletrabalho; a criação de novos canais digitais de comercialização de produtos e serviços; a adoção de uma cultura de experimentação e inovação; o reforço do ecossistema empreendedor nacional; e a incorporação de tecnologias disruptivas nas propostas de valor das empresas.

A componente do PRR Empresas 4.0 integra os investimentos em Capacitação Digital das Empresas, Transição Digital das Empresas e Catalisação da Transição Digital das Empresas, a primeira e a última com iguais dotações, de 100 M €, e a segunda com dotação de 450 M €.

#### ○ Capacitação Digital das Empresas

No âmbito da Capacitação Digital das Empresas, foram lançadas, em 2022, as medidas Academia Portugal Digital e Emprego + Digital 2025.

A medida Academia Portugal Digital consiste na criação de uma plataforma e de um programa de desenvolvimento de competências digitais em larga escala, que permita a trabalhadoras e trabalhadores produzir uma autoavaliação do seu atual nível de competências digitais, considerando o quadro português de competências digitais (QDRCD) baseado na DigComp; receber um plano personalizado de capacitação em competências digitais com metas concretas, considerando níveis individuais em cada domínio, objetivos pessoais e exigências específicas do mercado de trabalho (atuais e futuras), podendo este ser articulável com as necessidades de aquisição de competências de modo mais englobante, para favorecer trajetos de conclusão de níveis de qualificação; aceder a recursos de formação *online* que permitam adquirir novas competências e atingir

os objetivos pré indicados; e desenvolver um passaporte pessoal que discrimine, centralize e certifique a informação das competências digitais de trabalhadoras/es (em articulação, sempre que justificável, com outros sistemas já existentes, nomeadamente, o passaporte Qualifica).

Já o Emprego + Digital 2025 é uma vertente de especialização da Academia Portugal Digital, operacionalizando a capacitação em formato de ensino presencial e misto. Configura-se como um programa de capacitação em tecnologias digitais que visa responder aos desafios e oportunidades de diversos setores empresariais, nomeadamente indústria, comércio, serviços, turismo e agricultura, economia do mar e construção, setores fortemente impactados pelos processos de transformação digital e pela pandemia da COVID-19.

No que respeita à medida Academia Portugal Digital foi assinada a Orientação Técnica (OT) com a Estrutura de Missão Portugal Digital (EMRP), enquanto Beneficiário Final, no valor de 6 M €, tendo sido processado o pagamento inicial de 780 mil €.

A plataforma foi disponibilizada em 2022, com diagnósticos, planos e acesso a cursos (incluindo o primeiro MOOC – Massive Open Online Course da Academia).

Anota-se, contudo, que se revelou necessário fazer ajustamentos ao número de trabalhadores envolvidos nas atividades da Academia, pelo que a medida está a ser alvo de reprogramação.

No que respeita ao programa Emprego + Digital 2025 foi assinada a OT com o IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., enquanto Beneficiário Final, no valor de 94 M €, tendo sido processado o pagamento inicial de 12,22 M €.

A primeira fase do programa, que decorreu até final de agosto, abrangeu 26 112 formandos. Em setembro foi publicada a portaria que criou a segunda fase do programa, com ações de formação promovidas pelos centros de gestão direta do IEFP, I.P., enquanto entidades formadoras, dirigidas a trabalhadores de entidades empregadoras com défice de competências na área digital, em especial nas áreas prioritárias identificadas aquando dos diagnósticos efetuados, tendo sido abrangidos mais cerca de 2460 formandos até ao final do ano.

Ainda durante 2022 foi publicado o aviso referente à apresentação de candidaturas de Entidades Formadoras Externas.

#### ○ Transição Digital das Empresas

Estes investimentos, consubstanciados nas medidas Comércio Digital, Rede Nacional de Test Beds, Apoio a Modelos de Negócio para a Transição Digital (Coaching 4.0), e Empreendedorismo, pretendem contribuir para a transformação dos modelos de negócio das PME portuguesas e para a sua digitalização, visando uma maior competitividade e resiliência.

#### — Comércio Digital

O Comércio Digital é um programa que promove a digitalização de PME, com o foco em micro, pequenas e médias empresas da área do comércio, tendo em vista ativar os seus canais de comércio digitais; incorporar tecnologia nos modelos de negócio, e

desmaterializar os processos com clientes e fornecedores, e ainda a logística, por via da utilização das tecnologias de informação e comunicação; e apoiar a internacionalização. Integra três projetos: Bairros Comerciais Digitais, Aceleradoras de Comércio Digital e Internacionalização Via E-Commerce.

No que respeita aos Bairros Digitais, foi assinado o contrato de delegação de competências entre o IAPMEI e a DGAE – Direção-Geral das Atividades Económicas, tendo sido processado o pagamento inicial à DGAE no valor de 325 mil €. Foram abertos dois avisos ainda durante o ano de 2022, tendo sido apresentadas 168 candidaturas, já aprovadas na 1ª fase (Manifestação de Interesse), envolvendo cerca de 200 M € de investimento potencial. Foi ainda publicado o aviso da 2ª fase, que se mantinha aberto no final do ano.

Foi também assinado o contrato de delegação de competências entre o IAPMEI e a DGAE no que respeita às Aceleradoras de Comércio Digital. Relativamente a esta medida foram selecionadas 7 candidaturas, que abrangem 25 Aceleradoras.

No que respeita à Internacionalização Via E-Commerce, foi assinada a OT com a AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., enquanto Beneficiário Final, no valor de 2 M €, tendo sido processado o pagamento inicial de 260 mil €. Foi aberto um aviso, que encerrou devido ao esgotamento da dotação orçamental para o primeiro aviso, estando em curso, no final de 2022, os trabalhos de análise das 306 candidaturas submetidas.

#### — Rede Nacional de Test Beds

A medida Rede Nacional de Test Beds visa a criação de uma rede nacional para prestação de serviços às empresas ao nível do desenvolvimento e teste de novos produtos e serviços.

Consideradas polos de inovação, as Test Beds funcionam numa lógica colaborativa entre as empresas responsáveis pela sua operação e as empresas às quais prestam serviços. Estes serviços, essencialmente destinados a PME e a *startups*, concretizam-se pela disponibilização de infraestruturas e de capacidade tecnológica, e visam criar as condições necessárias ao desenvolvimento e ao teste de novos produtos e serviços, que se encontrem em condições de atingir um Technology Readiness Level (TRL) entre 5 e 9, com uma forte componente digital ou de simulação virtual/digital associada. O objetivo será acelerar a sua produtização, industrialização e comercialização, e o seu processo de transição digital, seja via um espaço físico ou virtual.

O propósito desta rede colaborativa é aumentar o número de pilotos de produto (digitais ou apenas passíveis de produzir com recurso à digitalização de processos e de ferramentas digitais) que se tornam comercialmente viáveis atravessando o que é apelidado de “vale da morte” e partilhar conhecimento/experiência através de casos de estudo, para contribuir para a aprendizagem de processos digitais por parte das PME.

Em 2022 foram abertos 3 avisos, e selecionadas 33 Test Beds. As notificações das propostas de decisão não estavam, contudo, ainda concretizadas no final do ano.

#### — Coaching 4.0

A medida de Apoio a Modelos de Negócio para a Transição Digital - Coaching 4.0 visa fomentar a integração de tecnologia nas empresas, apoiando o desenvolvimento de

processos e competências organizacionais que fomentem a transformação digital do modelo de negócio das organizações.

Existem atrasos na operacionalização desta medida, pelo que foram iniciados procedimentos de análise de possíveis medidas de recuperação ou mitigação desses atrasos. Uma possibilidade em aberto é a do lançamento de uma *call* com um grande período de candidaturas, em detrimento da *call* anual.

### — Empreendedorismo

No domínio do Empreendedorismo, preconiza-se o Reforço da Estrutura Nacional para o Empreendedorismo – Startup Portugal; e a disponibilização de Vouchers para Startups – Novos Produtos Verdes e Digitais e de Vales para Incubadoras e Aceleradoras.

No que respeita ao Reforço da Estrutura Nacional para o Empreendedorismo – Startup Portugal, pretende-se capacitar a Startup Portugal (SUP), enquanto entidade exclusivamente dedicada ao ecossistema empreendedor, para que esta possa liderar a agenda do empreendedorismo e da implementação dos respetivos planos de ação; e posicionar-se internacionalmente no ecossistema, articulando-se com estruturas europeias centrais, e homólogas, ligadas ao empreendedorismo.

Em 2022 foi assinada a OT com a SUP, enquanto Beneficiário Final, no valor 15 M €, tendo sido processado o pagamento inicial de 1,95 mil €.

Especificamente com a medida Vouchers para Startups – Novos Produtos Verdes e Digitais pretende-se apoiar o desenvolvimento de modelos de negócio, produtos ou serviços digitais com contributo positivo para a transição climática, através da elevada eficiência na utilização de recursos, que permitam a redução dos impactos da poluição, que fomentem a economia circular, que constituam novas soluções de produção energética ou que se caracterizem pela utilização de Dados Abertos ou de Inteligência Artificial.

E, como a medida Vales para Incubadoras e Aceleradoras, procuram-se criar condições para que as incubadoras/aceleradoras possam investir no seu desenvolvimento, nomeadamente tecnológico, terem à sua disposição mais recursos e estarem mais atualizadas no seu conhecimento e nas suas capacidades, nomeadamente no apoio a *startups* com modelos de negócio assentes no digital.

Para estas duas medidas foram assinados os contratos de delegação de competências entre o IAPMEI e a SUP, tendo sido lançados, ainda durante o ano de 2022, os avisos de abertura de candidaturas.

#### o Catalisação da Transição Digital das Empresas

Estes investimentos visam reduzir a utilização de papel, através da desmaterialização da faturação, criar um ambiente de negócios digital mais seguro e confiável, através de um conjunto de certificações, e reduzir os custos de contexto. Pretende-se ainda que fomentem o desenvolvimento de estruturas de transferência de conhecimento que estimulem o desenvolvimento de mais produtos e serviços tecnológicos e o desenvolvimento de competências. Encontra-se estruturado em três programas: Digital Innovation Hubs | Polos de Inovação Digital; Desmaterialização da Faturação; e Selos de Certificação de Cibersegurança, Privacidade, Usabilidade e Sustentabilidade.

## — Digital Innovation Hubs | Polos de Inovação Digital (DIH)

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 têm 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 criada pela Comissão Europeia, no âmbito do Programa Europa Digital.

Em 2021 foram oficialmente reconhecidos 17 DIH | polos de inovação digital para integração na rede nacional.

A rede cobre o território continental, Madeira e Açores, e é constituída por consórcios que abrangem várias entidades, desde laboratórios colaborativos (denominados CoLAB) a *clusters*, passando por Centros de Interface Tecnológico (CIT), universidades, institutos politécnicos, associações, e entidades públicas e privadas. Os polos reúnem experiência e várias valências de conhecimento, infraestruturas e instalações, laboratórios e equipamentos, colocados ao dispor das PME e da Administração Pública.

Durante o ano de 2022 decorreu a fase de reconhecimento dos EDIH – European Digital Innovation Hubs | polos europeus de inovação digital, pela Comissão Europeia, sendo que o polo DIGI4Fashion, do setor da moda e calçado, não concorreu ao concurso europeu. Anota-se que, num primeiro momento, 4 polos falharam o reconhecimento pelo Programa Europa Digital, designadamente, o PBDIH, o AzDIH, o Defense4Tech, e o InnovTourism. Mas que concorreram a uma segunda *call*, cujos resultados foram conhecidos a 6 de fevereiro de 2023, tendo os 4 polos obtido então selo de excelência.

Em resultado deste processo, em 2022, 12 polos obtiveram atribuição de selo de excelência, sendo reconhecidos como EDIH. Acrescendo assinalar que 3 destes polos – o DigitalBuilt, o Produtech, e o Attract – obtiveram financiamento pelo Programa Europa Digital.

Em 2022 foi também publicado o aviso relativo ao financiamento dos DIH, tendo sido iniciado o processo de análise de candidaturas ainda no final do ano. De acordo com o definido pelo Grupo de Acompanhamento dos DIH, a prioridade foi dada aos 12 EDIH, e ainda ao DIH que não concorreu ao concurso europeu.

Prevê-se que sejam impactadas pela disseminação das tecnologias chave mais de 4000 empresas.

### — Desmaterialização da Faturação

Esta medida visa automatizar o processo de aposição de assinatura eletrónica qualificada para a emissão de faturas através do Serviço de Assinatura de Faturas Eletrónicas (SAFE) da AMA – Agência para a Modernização Administrativa, I.P., bem como massificar a utilização de faturação em formato digital nas transações B2B e B2C.

Em 2022 foi assinada a OT com a AMA, enquanto Beneficiário Final, no valor 10 M €, tendo sido processado o pagamento inicial de 1,3 M €.

Durante ao ano, foi desenvolvida a plataforma, e foram realizadas as atividades de estudo de avaliação de privacidade; elaboração e aprovação do desenho técnico; lançamento de concurso público internacional para a implementação de solução de envio de fatura digital; relatório preliminar/audiência prévia do referido concurso público; e adjudicação do contrato de aquisição de serviços para o desenvolvimento da solução.

### — Selos de Certificação

Trata-se de um investimento em quatro novas plataformas de certificação, em cibersegurança, privacidade, usabilidade/acessibilidade e sustentabilidade, bem como no desenvolvimento de uma campanha de divulgação e capacitação de organismos de avaliação de conformidade ou de laboratórios de avaliação técnica. Espera-se com este investimento contribuir para uma mudança estrutural no modo como se desenvolvem os negócios digitais, e criar um impacto positivo, e de longo prazo, no modo como são tratados e partilhados dados, aspeto fundamental no reforço da resiliência, confiança e segurança dos sistemas das empresas.

Em 2022 foi assinada a OT com a INCM – Imprensa Nacional Casa da Moeda e com a EMPD – Estrutura de Missão Portugal Digital, enquanto Beneficiários Finais, no valor 6,8 M €, tendo sido processado o pagamento inicial de 884 mil € (pagamento de 754 mil € à INCM e de 130 mil € à EMPD).

Os selos de dimensão de cibersegurança, dimensão de usabilidade/acessibilidade, e dimensão de sustentabilidade foram disponibilizados *online*, com acreditações e certificações realizadas e com campanhas de comunicação ativadas.

### □ 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 2022 foram sujeitas a verificações no local as 60 operações selecionadas pelas AG no âmbito dos respetivos planos anuais, envolvendo um volume total de despesa controlada de 17 M €, num universo de despesa validada de 35,2 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, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.

No quadro do Portugal 2020, o IAPMEI procedeu ao acompanhamento das seguintes auditorias:

Alentejo2020: Ações de supervisão; DG Regio/DG Emprego: Auditoria de conformidade DAC414PT1752 – COM; Centro2020: Auditorias em operações – EC 21-22; POCI: Auditorias em operações – EC 20-21; Norte2020: Auditorias em operações – EC 20-21; Lisboa2020: Auditorias em operações – EC 20-21; Alentejo2020: Auditorias em operações – EC 20-21; TCE: Auditoria – 18CH2SOA – Portugal – CL-9288 -2103 – Portugal (DAS 2018); TCE: Auditoria em operações POCI – EC 2020-2021; TC: Auditoria TC | Reação ao Impacto Adverso da Pandemia na Economia (RIAPE); DG ECFIN: EPM Audit of Milestones and Targets – PT RRP; e TCE: Auditoria sobre a Cadeia de Valor das Baterias na UE.

#### ▪ Articulação com entidades externas

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

Entre as entidades externas destacam-se, pelo volume de pedidos de colaboração, a Autoridade Tributária, a Polícia Judiciária, o Departamento de Investigação e Ação Penal, o Departamento Central de Investigação e Ação Penal, e os Tribunais, entre outras. Em 2022, estas entidades, em funções inspetivas nos domínios fiscal e judicial, formalizaram 114 pedidos de colaboração.

Ainda em 2022, com âmbito multidisciplinar (excluídas as verificações no local e o acompanhamento de auditorias), foram recebidas 21 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 educação do montante dos créditos em contencioso, o que pode acontecer por via extrajudicial (negociação com os promotores ou acionamento de garantias bancárias) e também por via judicial (nomeadamente, através de execução fiscal e insolvências).

Em 2022, deram entrada novos créditos para recuperação no valor de cerca de 33,4 M €, sendo que, no total do ano, foram recuperados e arquivados créditos no valor global de perto de 15,2 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 11 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 teve, 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 de estatutos. 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 fevereiro de 2022. Esta situação acabou por ter ainda reflexos no calendário da PME Líder de 2022, cujas candidaturas estiveram abertas até janeiro de 2023.

Neste momento não existem ainda, por isso, resultados definitivos em matéria de estatutos atribuídos.

Regista-se, contudo, que, como era esperado, se bem que uma intensidade inferior à prevista, mas em alinhamento com o facto de terem sido repostos os critérios normais, pré-pandémicos, nas candidaturas IAPMEI a PME Líder de 2022 (as condições extraordinárias de diferenciação entre adesões e renovações mantiveram-se apenas para as empresas do setor do turismo), o número de empresas candidatas diminuiu para as 11 558. Estimando-se que o número de PME Líder 2022 venha a ser, ainda assim, superior ao previsto, da ordem das 10 250.

Anota-se que foram atribuídos 11 218 estatutos PME Líder 2021 e 3881 estatutos PME Excelência 2021.

Em 2022 promoveu-se uma melhoria neste domínio, tendo sido totalmente implementada a medida de simplificação "PME Excelência +", tendo o processo de disponibilização dos certificados de PME Excelência às empresas objeto dessa distinção passado a estar assente num procedimento automático, e os certificados em questão passado a ser eletrónicos.

Assinala-se ainda que, no mês de dezembro, e após uma interrupção devido à COVID-19, foi retomada a realização da cerimónia de distinção das PME Excelência (PME Excelência 2021), que mobilizou mais de um milhão de participantes.

O IAPMEI desenvolve ainda um projeto ligado à PME Líder e PME Excelência, a Rede Mulher Líder.

O projeto, com cerca de 6 anos, aposta em *networking* entre mulheres que estão nos "board" de empresas de elevado desempenho. Para além de partilha de informação via WhatsApp, num quadro praticamente diário, oferece ainda duas atividades mensais, *webinars* regulares de capacitação, recorrendo às competências da rede e a parcerias externas, e visitas a empresas, associando a discussão de um tema.

As empresas envolvidas no projeto são empresas de bens transacionáveis predominantemente maduras, algumas das quais grandes empresas, 57% das quais pertencentes ao setor industrial. 58% do total das empresas são exportadoras e, em média, exportam cerca de 51% do total do seu volume de negócios.

## ☐ Soluções de financiamento

Em 2022 o IAPMEI manteve a sua intervenção ao nível das soluções de financiamento com suporte em apoio público, em parceria com outras entidades públicas, designadamente, com 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 – Fundo de Apoio ao Financiamento à Inovação, o Fundo de Sindicância de Capital de Risco, o Fundo de Dívida & Garantia e o Fundo de Capital e Quase Capital.

No entanto, se, em 2020, se assistiu a um acréscimo muito expressivo do número de operações em 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, tendo em 2022 a procura por linhas de crédito suportadas em garantias de Estado acentuado ainda a sua tendência decrescente, desta feita também, em parte, fruto de concorrência de linhas específicas criadas com apoio do BEI – Banco Europeu de Investimento / FEI – Fundo Europeu de Investimento. Acresce que as novas linhas de crédito com apoio público lançadas em 2022, pelas suas características específicas e, no caso da Linha de Apoio ao Aumento dos Custos de Produção, pelo facto de ter surgido no final do ano, não foram alvo de uma procura expressiva.

No global, em 2022, foram concretizadas operações de crédito empresarial no valor de cerca de 850 M €, nas linhas de crédito suportadas em apoio público.

Em 2022 foram, por outro lado, disponibilizados os primeiros instrumentos do Fundo de Capitalização e Resiliência – Programa Consolidar e Programa de Recapitalização Estratégica –, para apoiar a solvabilidade e a resiliência financeira das empresas, bem como para apoiar o investimento produtivo e o crescimento e consolidação empresarial, com uma dotação de 900 M €.

Para apoiar as empresas, em particular as PME, na procura e acesso a soluções de financiamento, o IAPMEI disponibiliza ainda o Portal do Financiamento. 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 em cada momento: 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/as agentes responsáveis pela sua operacionalização, para facilitar o acesso aos instrumentos e a sua assertividade. A procura deste portal mantém-se muito expressiva, com um número médio anual superior a 100 mil visitas.

#### **☐ Ferramentas de avaliação de projetos de investimento e de avaliação de empresas e negócios**

Face à sua relevância na dinamização de negócios e na facilitação da avaliação de projetos e empresas, em 2021 o IAPMEI disponibilizou às empresas, em particular às PME, e a empreendedores/as, ferramentas de apoio à decisão nos domínios da avaliação de projetos de investimento e da avaliação de empresas e negócios.

A primeira é uma evolução da Ferramenta de Avaliação de Projetos de Investimento, a 5 e a 10 anos. Trata-se de um instrumento conhecido, que existia há vários anos, muito utilizado por empresas, consultores/as e comunidade académica. As novas ferramentas lançadas em 2021 apresentam uma nova arquitetura, novas funcionalidades e maior flexibilidade na adequação às características de cada projeto.

A segunda, a Ferramenta de Avaliação de Empresas e Negócios, foi uma novidade no quadro dos instrumentos de apoio à decisão disponibilizados pelo IAPMEI, sendo de particular relevância em processos de negociação com investidores/as, nomeadamente,

com operadores/as/entidades de capital de risco, mas também em processos de fusões ou aquisições. 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.

Em 2022 procedeu-se a uma campanha de divulgação desta ferramenta, através da realização e da divulgação de um vídeo promocional. Um dos públicos-alvo desta promoção foi o dos empreendedores/as, como referido no ponto relativo ao StartUp Voucher.

Dada o interesse manifestado por estas ferramentas, muitas vezes acompanhado de pedidos de esclarecimento ou de apoio na sua utilização, o IAPMEI estabeleceu o compromisso de, em 2022, priorizar as respostas a estes pedidos em tempo útil – nomeadamente em menos de 5 dias úteis –, o que assegurou.

#### ☐ Reestruturação e revitalização empresarial

Presente nas várias etapas do ciclo de vida das empresas, o IAPMEI continuou também, em 2022, a atuar ao nível da reestruturação e revitalização empresarial.

No âmbito da promoção e dinamização da reestruturação e revitalização empresarial, uma das áreas a destacar prende-se com o Regime Extrajudicial de Recuperação de Empresas (RERE). No RERE, o IAPMEI assume a responsabilidade pela implementação e coordenação do sistema de gestão do Mediador de Recuperação de Empresas (MRE), incluindo a sua inscrição nas listas oficiais e a sua nomeação, a pedido das empresas que queiram recorrer ao apoio destes/as profissionais nos respetivos processos de reestruturação. Para garantir maior eficácia do instrumento, o IAPMEI teve por objetivo, em 2022, ser eficiente no procedimento, comprometendo-se a formalizar as nomeações em espaços de tempo muito curtos, designadamente, a fazer a nomeação de MRE em 3 dias úteis, o que concretizou.

Ao IAPMEI compete ainda a emissão de pareceres, para entidades terceiras, que atestem a necessidade de reestruturação de empresas. Sendo a rapidez dos procedimentos um dos fatores que contribui para o sucesso dos seus propósitos, a rápida resposta a estes pedidos de pareceres – nomeadamente, prazo inferior a 10 dias úteis – foi outra das metas assumidas, e que foi plenamente executada.

Em 2022 o IAPMEI continuou também a atuar ao nível do aconselhamento, assistência ou intermediação, visando uma solução no âmbito da revitalização empresarial.

#### ☐ Valorização dos produtos e serviços nacionais

Tendo em vista a valorização dos produtos e serviços nacionais, e objetivamente que cada vez mais empresas, em Portugal, optem prioritariamente pela aquisição de produtos e serviços portugueses, o IAPMEI conduziu, em 2022, iniciativas de promoção de produtos e serviços nacionais, aumentando a sua divulgação e, por essa, via contribuindo para que estejam cada vez mais presentes no momento das decisões de aquisição das empresas.

## □ **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 pelo aumento do valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em 2021, traduzida na atribuição de um subsídio pecuniário às empresas. Tendo, face às condições económicas difíceis que ainda subsistiam, adotado igualmente esta medida extraordinária de compensação pelo aumento da RMMG em 2022.

As competências de entidade pagadora deste subsídio foram atribuídas ao IAPMEI (exceto no que se refere às empresas do Turismo).

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

Em 2022, 127 306 empresas receberam o subsídio de compensação pelo aumento do valor da RMMG, o que se traduziu num valor total pago de mais de 80 M €.

## □ **Eficiência coletiva, redes colaborativas e transferência de tecnologia**

### ▪ **Clusters de Competitividade Reconhecidos**

Em 2022, no âmbito das suas atribuições associadas à política nacional de clusterização, o IAPMEI manteve a sua estratégia de apoio aos *clusters* de competitividade.

Desde logo, continuando a dar apoio técnico ao Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Economia no âmbito da dinamização dos Pactos Setoriais para a Competitividade e Internacionalização, celebrados em 2019 e início de 2021, entre o Ministério da Economia e 17 *clusters* no âmbito do processo de acompanhamento dos pactos setoriais celebrados. O objetivo destes pactos setoriais é contribuir para definir um conjunto de iniciativas estratégicas que permitam, a médio prazo, aumentar a capacidade de intervenção competitiva das empresas e de outras entidades integrantes do *cluster*, nomeadamente, aumentando a sua presença em mercados globais e atraindo investimento estrangeiro.

Para além disso, apoiando a Secretaria de Estado na dinamização da Comissão de Acompanhamento associada aos pactos setoriais celebrados, composta pelo IAPMEI, pelo COMPETE 2020, pela ANI – Agência da Inovação, S.A. e pela Secretaria de Estado da Internacionalização, assegurando, sempre que necessária, a articulação com outras entidades públicas que, em razão das suas missões específicas e atendendo à importância interministerial da parceria, devam ser consultadas ou envolvidas na concretização desta estratégia. Nesse âmbito foram realizadas, em setembro de 2022, 7 reuniões da Comissão de Acompanhamento com 7 *clusters* – AEC, PRODUTECT, TOOLING, APQUIMICA, AED, MAR e TÊXTIL.

Em 2022 o IAPMEI reforçou, junto dos *clusters* de competitividade reconhecidos, a disseminação atempada de informação de relevo nacional e comunitário com potencial interesse para a sua atividade, deu continuidade à divulgação internacional da política de clusterização portuguesa, e reforçou as dinâmicas de monitorização, acompanhamento e

avaliação da atividade dos *clusters*, a fim de melhor perceber e apoiar a realidade empresarial destas redes colaborativas, atuando como facilitador da concretização de algumas iniciativas.

Foi ainda assegurada a participação de Portugal, através do IAPMEI, nas reuniões do European Cluster Policy Forum, bem como nas reuniões do Grupo de Peritos Europeus da Comissão Europeia. No âmbito deste Grupo de Peritos, o IAPMEI participou nas 4 reuniões de trabalho realizadas em 2022, relevando as boas práticas portuguesas provenientes dos *clusters* nacionais.

Sendo o IAPMEI o Delegado Nacional para Programa a Favor do Mercado Interno – Pilar PME (doravante designado por SMP-COSME), continuou a promover as oportunidades oferecidas por este programa, visando níveis crescentes de participação dos *clusters* de competitividade em projetos mobilizadores da sua maior integração na esfera internacional, tendo produzido 2 relatórios sobre a implementação e resultados do programa SMP-COSME, para o período de janeiro de 2021 a 3 de outubro de 2022.

Em 2022 foram ainda iniciados os trabalhos internos conducentes à proposta de realização de novo processo de Reconhecimento dos Clusters e de renovação dos Pactos Setoriais para a Competitividade e Internacionalização.

#### ▪ **Projetos Importantes de Interesse Comum Europeu (IPCEI)**

Os Projetos Importantes de Interesse Comum Europeu (IPCEI) são instrumentos estratégicos para a implementação da Estratégia Industrial da União Europeia (UE). Materializam-se em consórcios de larga escala que visam a Investigação e Desenvolvimento e as primeiras aplicações industriais em cadeias de valor estratégicas. Atendendo ao interesse comum e estratégico, os projetos enquadrados no IPCEI estão sujeitos a um processo de notificação à Comissão Europeia, tendente à isenção da aplicação dos limites subjacentes à regulamentação dos auxílios de estado.

Em Portugal, esta medida é promovida pela ANI – Agência da Inovação, S.A., em parceria com o IAPMEI.

Destina-se a projetos de qualquer setor económico, que envolvam mais do que um Estado-membro, e que tenham potencial para criar crescimento e emprego, fomentar a competitividade, a sustentabilidade e criar valor em toda a UE. Para serem elegíveis, os projetos devem ser cofinanciados pelos beneficiários, garantir benefícios comuns e demonstrar a sua capacidade inovadora e de elevado valor acrescentado.

Em 2022, prosseguiram os trabalhos relativos ao IPCEI da Microeletrónica e Tecnologias de Informação, tendo o IAPMEI participado no grupo informal que foi criado com as entidades não empresariais do Sistema Científico e Tecnológico, que deu apoio na preparação da documentação necessária à conclusão do processo de notificação das empresas nacionais à COM (Direção-Geral (DG) da Concorrência), que contemplou o *project portfolio* e a análise do *funding gap* associado aos projetos das empresas participantes.

Esta iniciativa permitiu a notificação de 3 Parceiros Diretos e 11 Parceiros Indiretos. Subsequentemente, acompanhou-se a análise que foi efetuada pela DG Concorrência aos projetos concebidos e submetidos, tendo esta DG concluído pela não elegibilidade de 2 parceiros. A participação portuguesa compreende, assim, de momento, apenas um

Parceiro Direto, mas um conjunto crescentemente alargado de parceiros associados (17 parceiros), continuando em curso os trabalhos para a conclusão do projeto, conduzidos, quer pelo líder do IPCEI (Alemanha) quer pela COM, junto dos vários Estados Membros participantes.

#### ▪ 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 2022, com cerca de 2000 empresas e mais de 5000 unidades produtivas artesanais aderentes, e mais de 18 500 selos atribuídos.

O IAPMEI manteve, em 2022, uma participação ativa no órgão de gestão do programa.

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

#### ▪ Enterprise Europe Network

No âmbito da promoção e dinamização de redes de apoio à inovação e à internacionalização das empresas – especialmente, PME e *startups* –, dos *clusters* e dos agentes da envolvente, o IAPMEI deu continuidade, em 2022, à atividade associada à Enterprise Europe Network (EEN), uma iniciativa da Comissão Europeia, financiada pelo Programa a Favor do Mercado Interno – Pilar PME (SMP-COSME), e que está presente em mais de 60 países.

Representada em Portugal por um consórcio de 10 entidades, liderado pelo IAPMEI, o projeto EEN – PORTUGAL 2025 tem por foco ajudar as PME, *startups* e *clusters* nos seus processos de inovação e de internacionalização, através da disponibilização de informação comunitária e de serviços especializados gratuitos.

O IAPMEI continuou, por isso, em 2022, a disponibilizar, às PME e *startups*, serviços especializados tendentes a analisar e a avaliar as suas capacidades de internacionalização e de inovação, a desenvolver planos de ação para uma maior capacitação destas empresas, e a avaliar os resultados da implementação desses planos. Com estes serviços especializados, o IAPMEI pretendeu apoiar as empresas em novas missões de investigação e inovação à escala da União Europeia (UE), centradas nos desafios sociais e na competitividade industrial, bem como maximizar o potencial de inovação, de internacionalização e do empreendedorismo feminino.

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, preparação e submissão dos respetivos reportes à EISMEA – Agência de Execução do Conselho Europeu da Inovação e das Pequenas e Médias Empresas, Comissão Europeia, e interlocução junto da EISMEA e da COM –, por outro lado também desenvolve programas de trabalho, enquanto parceiro.

Enquanto parceiro, destacam-se algumas das atividades desenvolvidas em 2022: 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 10 eventos, presenciais e virtuais, com destaque para as 7 sessões dinamizadas com incubadoras; no âmbito da WebSummit 2022, a coordenação da participação portuguesa no *stand* EEN, a realização do BE Lisbon Beyond Summit e a organização da *masterclass* “Mentoria e aceleração para *startups* e PME”, que contou com a presença de um dos principais consultores do Médio Oriente e Europa; a participação, como co-organizador, em 26 Brokerage Events (BE) virtuais, e, como já referido, a organização, em formato híbrido, do BE Lisbon Beyond Summit, eventos geradores de 235 reuniões bilaterais entre empresas portuguesas e empresas estrangeiras; a publicação de 387 oportunidades de negócios estrangeiras no portal nacional do EEN – PORTUGAL e na *newsletter* semanal do IAPMEI, de que resultaram 304 Eoi (Expressões de interesse) por empresas portuguesas e 4 Eoi em perfis portugueses; a colaboração na celebração de 7 Partnership Agreements e 11 Advisory Achievements envolvendo entidades portuguesas; e a prestação de mais de 360 serviços de apoio às PME e *startups*, incluindo serviços especializados de apoio à gestão de inovação e de internacionalização.

#### ▪ European Enterprise Promotion Awards 2022

Os European Enterprise Promotion Awards – EEPA têm por objetivo distinguir boas práticas de promoção do empreendedorismo e do espírito empresarial na Europa.

Num alinhamento com a sua missão ao serviço de mais competitividade e inovação nas PME, o IAPMEI é o coordenador nacional para os EEPA desde o seu lançamento pela Comissão Europeia, em 2006.

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 estímulo ao emprego, crescimento e investimento.

Ao longo das 16 edições já realizadas, o IAPMEI conseguiu captar à fase nacional 806 projetos, tendo já distinguido 214 projetos a nível nacional. Ao nível da competição europeia, Portugal é dos países com mais projetos premiados, com um total de 13 projetos galardoados pela Comissão Europeia.

Na edição EEPA 2022, Portugal recebeu 24 candidaturas na fase nacional.

Tendo esta fase tido dois projetos vencedores, que foram submetidos à fase europeia. Um dos quais, um projeto coordenado pelo IAPMEI.

Na categoria “Desenvolvimento do ambiente empresarial e apoio à transição digital”, o projeto vencedor foi o “Espaço Empresa”, projeto que é coordenado pelo IAPMEI, em

articulação com a AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., a AMA – Agência para a Modernização Administrativa, I.P. e a DGAE – Direção-Geral das Atividades Económicas, e que assenta numa parceria com os municípios aderentes, que asseguram um atendimento de *frontoffice*, privilegiando-se com isso uma lógica de proximidade, e assegurando a disponibilização, num único local, de serviços da administração central e da administração local com relevância para as empresas. No final de 2022, a rede Espaço Empresa já contava com 32 municípios aderentes, e com o envolvimento de 31 entidades da Administração Central do Estado.

Na categoria “Apoio à transição sustentável”, o vencedor foi o projeto “Cartilha da Sustentabilidade dos Açores”, apresentado pela Açores DMO – Estrutura de Sustentabilidade do Destino Turístico Açores. Trata-se de uma iniciativa de adesão voluntária que, para superar a falta de *know-how* e de ferramentas de suporte nesta transição para modelos organizacionais sustentáveis, faculta aos subscritores o acesso a consultoria especializada, capacitações em sustentabilidade, eventos de *networking* e troca de experiências entre pessoas e organizações que se preocupam com uma prosperidade consciente para os Açores.

#### ❑ Política setorial relativa à indústria

Em 2022, 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.

Salientam-se os contributos para o Conselho Competitividade da UE (vertentes Indústria e Mercado Interno), Grupo de Alto Nível Competitividade e Crescimento da UE, bem como contributos e participação em outros Grupos do Conselho da União Europeia, como são os casos do Grupo Competitividade e Crescimento (vertentes Indústria e Mercado Interno), do Grupo de Harmonização Técnica (âmbitos Produtos de Construção e Máquinas), e do Grupo Ambiente (âmbitos Pacote *Fit for 55*, Emissões Industriais e Ecodesign de Produtos Sustentáveis). No âmbito do Grupo de Harmonização Técnica destaca-se a participação, em representação de Portugal, nos trabalhos relativos às propostas de regulamentos sobre Produtos de Construção e sobre Máquinas, o que envolveu, no plano interno nacional, a consulta às associações representativas dos setores industriais e demais partes interessadas.

No plano nacional referem-se ainda as atividades com incidência na indústria, nos domínios da economia circular, sustentabilidade, responsabilidade social e Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

### 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 2022, 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 ações de capacitação para a transição digital realizadas em 2022, destaca-se a continuidade da iniciativa "Digital Take Off | Acelerar o futuro das PME", implementada em 2020, tendo sido desenvolvidas novas iniciativas de capacitação, visando disseminar metodologias e ferramentas de apoio ao aumento da maturidade i4.0 das empresas, através da dinamização de um ciclo de 5 *webinars* "Shift2Future".

Para além destes eventos, e no sentido de potenciar a disseminação das matérias ligadas à transição digital junto do tecido empresarial, manteve-se a aposta no desenvolvimento de recursos multimédia, facilitadores da transferência de conhecimento e da partilha de boas práticas, tendo sido produzidos e divulgados 8 vídeos, que abrangeram temas como o comércio digital, o *cloud computing*, a fiscalidade verde, a comunicação digital, a inteligência artificial, os desafios digitais associados aos recursos humanos e a indústria 5.0.

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 2022, foram concluídas 3 ações de formação e iniciadas 5 novas, em qualquer dos casos com duração de 12 meses (modelo que inclui formação e consultoria), nas quais estiveram envolvidas 213 PME e 243 formandos.

#### □ Capacitação para a gestão e para o desenvolvimento de negócios

Em 2022, 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.

Nesse contexto, e no âmbito do programa CIRCO Hub Portugal, lançado em 2021 – um programa de capacitação de empresas, em modelos de negócios e *design* de produtos, baseados nos objetivos da economia circular –, foram dinamizados 6 *tracks* de desenvolvimento de negócios circulares CIRCO (cada um com 3 *workshops*, tendo envolvido 114 trabalhadores/as de 47 empresas) e uma formação piloto de *designers*, (que contou com 7 participantes).

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, I.P..

Assim, com o objetivo de promover a literacia financeira de empreendedores/as, empresários/as e gestores/as de PME, em particular de micro e pequenas empresas, foram realizadas em 2022, 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., 33 ações, que abrangeram mais de 1600 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 2022 produzido e divulgado vídeos, entre outros, com informação útil sobre constituição de empresas, o projeto Espaço Empresa, redução do desperdício alimentar, o Processo Extraordinário de Viabilização de Empresas (PEVE), recuperação de empresas em dificuldade, oportunidades de negócio internacionais (Enterprise Europe Network), ou o Lisbon Beyond Summit.

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

##### ☐ Atuar em proximidade

###### ▪ Interações de apoio empresarial

Em 2022 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.

Sendo que, face à premência das temáticas, todas as interações concretizadas 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 AMA – Agência para a Modernização Administrativa, I.P. e a DGAE – Direção-Geral das Atividades Económicas, assenta numa parceria com os municípios aderentes, que asseguram um atendimento de *frontoffice*, privilegiando-se com isso uma lógica de proximidade, e assegurando a 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 2022, 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.

Em 2022, o IAPMEI concluiu os trabalhos tendentes à abertura de 4 novos Espaços Empresa, designadamente, nos municípios de Odivelas, Póvoa do Varzim e Santo Tirso, e na Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa. Tendo os últimos três espaços entrado de seguida em funcionamento. No caso de Odivelas, o município tomou a decisão de adiar a entrada em funcionamento para o início de 2023.

Em 31 de dezembro de 2022, a rede Espaço Empresa contava, assim, com 32 municípios aderentes (não estando contabilizado neste número o município de Odivelas, pelos motivos atrás expostos), 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 foi a colaboração regular e ativa que o IAPMEI manteve 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 cumpridoras desses requisitos, como forma de aportar confiança aos potenciais compradores (SNS – Serviço Nacional de Saúde e outros). Ao IAPMEI competiu assegurar o apoio e o acompanhamento das empresas que registaram produtos no Microsite COVID-19. Na vertente da informação, destaque para a colaboração na edição e revisão dos conteúdos disponibilizados, com especial ênfase na responsabilidade na gestão em *backoffice* dos dados relativos às empresas. Dada a evolução favorável da situação pandémica, e o levantamento de várias medidas, a colaboração do IAPMEI neste projeto foi descontinuada no primeiro trimestre de 2022. Sendo o balanço da atividade o seguinte: em 2020 e 2021, 666 empresas registaram-se no *microsite*; foram aprovados, pelo INFARMED – Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I. P., 104 dispositivos médicos: 42 de máscaras cirúrgicas, 21 de batas cirúrgicas, 12 de cobre-botas, 6 de cobre-sapatos, 6 de manguitos, 13 de cógulas e 4 de toucas; a ASAE – Autoridade de Segurança Alimentar e Económica aprovou/notificou 199 equipamentos de proteção individual: 122 viseiras, 10 óculos de proteção e 67 máscaras para uso social; 22 empresas notificaram a DGS – Direção Geral da Saúde para efeito de colocação no mercado do produto biocida; e, das 666 empresas, 48 eram importadores de dispositivos médicos e equipamentos de proteção individual com marcação CE.

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 canábica 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 2022 foram analisados 19 projetos, que envolveram um investimento da ordem dos 155,2 M € e a criação de 720 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, em 2022, procedeu à elaboração de um vídeo subordinado ao tema “Reduzir o desperdício alimentar valorizando a produção nacional”, do qual, a pedido da CNCDA, produziu adicionalmente uma versão em língua inglesa: “*Reducing food waste – adding value to national production in Portugal*”. Tendo ambas as versões sido publicadas no Hub da Comissão Europeia para a Prevenção das Perdas e Desperdício Alimentares. E organizou um *webinar*, subordinado ao tema *Farm to Fork | Combate ao Desperdício Alimentar*, em parceria com o CVR – Centro de Valorização de Resíduos.

O IAPMEI é ainda um dos organismos que integram o Programa Nacional de Apoio ao Investimento da Diáspora (PNAID), um programa de valorização das comunidades portuguesas, que promove o investimento da diáspora, em especial no interior do país, bem como as exportações e a internacionalização das empresas nacionais por intermédio da diáspora. Em 2022, o IAPMEI participou, com um *stand* próprio, nos Encontros PNAID promovidos pelos Gabinetes de Apoio aos Investidores | Ministério dos Negócios Estrangeiros, que decorreram em Fátima.

Na atuação de proximidade, o IAPMEI continuou ainda a potenciar as interações das empresas com as restantes entidades do Sistema de Investigação e Inovação, ao nível da partilha e disseminação do conhecimento gerado por experimentação tecnológica, novos modelos de negócio, integração de cadeias de valor e desenvolvimento de parcerias, promovendo sessões de dinamização empresarial, em articulação com entidades não empresariais do Sistema de Investigação e Inovação.

- **“My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial”**

Em 2022 prosseguiu-se com o desenvolvimento de outra importante medida no âmbito dos serviços de atendimento às empresas, tendo ficado o projeto praticamente concluído, nos termos planeados.

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.

- **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, 87,7% avaliaram positivamente a atuação do IAPMEI em 2022.

## ☐ 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 virou-se, em 2022, para a melhoria contínua do nível de serviço prestado, com o lançamento de novas funcionalidades na plataforma.

Foram, assim, criados novos instrumentos de apoio à gestão, nomeadamente, *dashboards* com dados estatísticos, adaptáveis a perfis de utilizadores, e que permitem diferentes graus de visão da atividade de licenciamento industrial, adequando-se, dessa forma, às diferentes necessidades existentes.

Concretizou-se o processo de migração de estabelecimentos industriais, tendo sido migrados, para a atual plataforma SIR, dados de licenciamento industrial que reportam ao período de atividade das ex Direções Regionais da Economia, do que resultou a criação de cerca de 9000 estabelecimentos industriais na nova plataforma SIR, com consequências diretas na simplificação de procedimentos, designadamente, na dispensa do procedimento de registo destes estabelecimentos na plataforma SIR pelos próprios industriais.

Foram substancialmente melhoradas as funcionalidades de consulta de dados de licenciamento, passando a ser assegurada, relativamente a cada estabelecimento, a disponibilização de informação relativa a todos os atos de licenciamento ocorridos já na plataforma SIR, mas também, em resultado do processo de migração atrás referido, a disponibilização dos eventos de licenciamento migrados. Além disso, passou a ser disponibilizada informação sobre o estado de licenciamento de cada pedido.

E, para assegurar maior agilidade no procedimento de correção e de atualização de dados das fichas dos estabelecimentos industriais, foi criada uma funcionalidade com este fim, que permite ao IAPMEI, enquanto entidade gestora da plataforma, dar resposta imediata aos pedidos das empresas e das entidades, e gerar fichas atualizadas em tempo real.

### ▪ Portugal2020 e PRR

Tendo em vista promover a utilização simplificada e eficaz dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado, em 2022 o IAPMEI deu continuidade às atividades associadas à apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivos.

Com base nos resultados do *focus group* geral, que refletiu, ainda em 2021, sobre todas as propostas de simplificação das etapas anteriores do projeto, foi elaborado, em 2022, o relatório de conclusões, onde são elencadas as medidas prioritárias a adotar.

E prosseguiu-se 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. Tendo sido efetuada a apresentação de resultados do projeto.

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, tendente a promover um acesso simplificado, e também efetivo, aos apoios disponíveis.

Foram, neste contexto, produzidos e divulgados novos conteúdos digitais, incluindo sob a forma de vídeo, de que são exemplo as FAQ relativas às Agendas / Alianças Mobilizadoras de Reindustrialização e Alianças Verdes para a Reindustrialização, às medidas da componente da Descarbonização da Indústria, ou às Test Beds; os guias de apoio ao preenchimento dos formulários de candidatura no âmbito das Agendas / Alianças Mobilizadoras e Alianças Verdes e da Descarbonização da Indústria; o Guia de Utilização da Consola IAPMEI Incentivos PRR; e os vídeos relativos ao Apoiar Gás e à Descarbonização da Indústria.

Referência também para as iniciativas de capacitação para facilitação da utilização eficaz do TechVisa, também referidas em tópico específico deste programa, como a produção e divulgação de um PowerBI; a atualização de um documento de FAQ na sequência da alteração do Regulamento; e a produção 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).

- "PME Excelência +"

Em 2022 foi totalmente implementada a medida de simplificação "PME Excelência +", tendo o processo de disponibilização dos certificados de PME Excelência às empresas objeto dessa distinção passado a estar assente num procedimento automático, e os certificados em questão passado a ser eletrónicos.

## 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 2022, foram ministradas mais de 4 mil horas de formação no IAPMEI, tendo 67,3% das trabalhadoras e trabalhadores participado em ações de formação.

### ☐ Participação de trabalhadoras e trabalhadores na gestão

O IAPMEI tem, desde há vários anos, um instrumento de avaliação da satisfação de colaboradores/as que é, simultaneamente, um instrumento de auscultação mais amplo, já que promove a apresentação individual de sugestões de melhoria.

Por ser da maior relevância que os colaboradores/as tenham elevados níveis de envolvimento com o IAPMEI, a sua participação neste inquérito adquire particular relevância, pelo que foi estabelecido como propósito que, em 2022, metade das pessoas participassem, o que se verificou, tendo a taxa de resposta ao inquérito sido de 51,1%.

#### ❑ 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 2022, neste domínio, o foco foi colocado no teletrabalho, tendo sido executado, nos termos previstos, o plano de desenvolvimento de ações preparatórias da introdução do teletrabalho como opção de gestão de recursos humanos.

#### ❑ 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 passou a assumir especial relevância com o contexto pandémico, de disponibilizar a vacinação sazonal 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 existir esta necessidade em 2022, manteve os mecanismos tendentes a assegurar as consultas de viajante aos trabalhadores/as.

Promoveu ainda novas medidas de saúde preventiva, através da divulgação ativa de campanhas em áreas como o tabagismo, o cancro, doenças raras, ou a menopausa.

#### ❑ 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 das condições de trabalho, nomeadamente, a melhoria de espaços físicos em instalações desconcentradas, e a melhoria dos equipamentos individuais de trabalho, também com objetivos de facilitação da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, designadamente, tendo passado a assegurar que a grande maioria das trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI dispõe de computador portátil.

#### ❑ 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 relevar ainda o facto de, no que respeita especificamente aos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado, a litigância do IAPMEI com empresários gerar resultados, não apenas diretos, ao nível da recuperação de créditos, mas também de cariz preventivo, contribuindo indiretamente para a disciplina e rigor no recurso aos incentivos e, conseqüentemente, para uma melhor execução desses sistemas de incentivos.

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 2022, foram acompanhadas 96 ações judiciais, em que o IAPMEI assumiu a qualidade, ou de autor ou de réu. Foram concluídas 28 ações, nas quais o IAPMEI teve sucesso em 25, o que representa uma taxa de sucesso de 89,3%.

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 3947, correspondente a 334 trabalhadoras/es. Este número representa um desvio de 706 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	33	560	528	-32
Técnico Superior (inclui especialistas de informática)	12	297	249	3 564	2 988	-576
Assistente Técnico (inclui técnicos de informática)	8	53	42	424	336	-88
Assistente Operacional	5	9	7	45	35	-10
<b>Total RH</b>		<b>397</b>	<b>334</b>	<b>4 653</b>	<b>3 947</b>	<b>-706</b>

Na coluna “efetivos planeados” os números dizem respeito ao Mapa de Pessoal aprovado para 2022. Na coluna “efetivos executados” o número total de trabalhadoras/es (334) corresponde aos trabalhadores e trabalhadoras em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2022.

A diferença entre o planeado e o executado encontra justificação na dificuldade sentida pelo Instituto em substituir trabalhadoras/es que vão saindo ao longo do ano, principalmente por reforma/aposentação (num total de 20 trabalhadores). Apesar de terem entrado alguns trabalhadores e trabalhadoras durante o ano de 2022, quer através de recrutamento iniciado no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) quer através de recrutamento por via de mobilidade interna, 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 2022 (397), se encontram incluídos 23 trabalhadoras/es com vínculo de emprego público por tempo indeterminado com o IAPMEI, que, em 31 de dezembro de 2022, 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 2022

Vínculo	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Pessoal de Informática	Total	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	M	0	69	3	4	4	80	
	F	0	166	36	3	1	206	
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>235</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>286</b>	<b>85,6%</b>
CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo	M	0	0	0	0	0	0	
	F	0	0	1	0	0	1	
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,3%</b>
CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto	M	0	6	0	0	0	6	
	F	0	5	0	0	0	5	
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>3,3%</b>
Comissão de serviço no âmbito da LTFP	M	17	0	0	0	0	17	
	F	19	0	0	0	0	19	
	<b>T</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>10,8%</b>
<b>Total dos efetivos</b>	<b>T</b>	<b>36</b>	<b>246</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>334</b>	<b>100,0%</b>

Em 31 de dezembro de 2022, as carreiras com maior representatividade eram as de técnico superior, com 246 trabalhadoras/es, correspondentes a 73,7% do total de efetivos, e de assistente técnico, com 40 trabalhadoras/es, que correspondem a 12% 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).

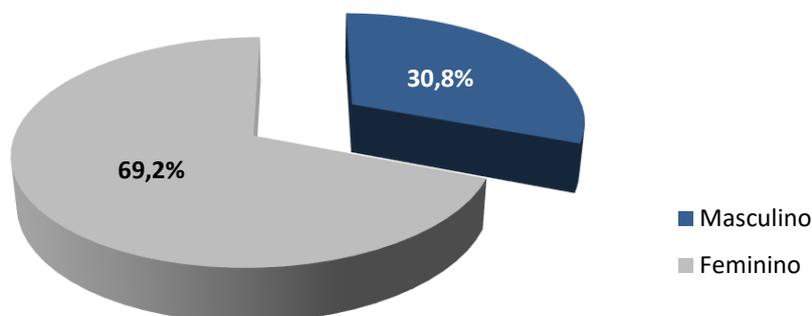
O pessoal dirigente representava 10,8% dos postos de trabalho, sendo 3 cargos de direção superior (de 1.º e de 2.º grau), 7 de direção intermédia de 1.º grau e 26 de direção intermédia de 2.º grau.

Relativamente aos tipos de vínculos existentes, verifica-se que, do universo de 334 trabalhadores/as do IAPMEI, 286 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) (85,5%); 36 estavam nomeados comissão de serviço, no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD) (10,8%); 11 haviam sido contratados no âmbito do PRR, pelo período máximo de execução dos respetivos projetos (3,3%); 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 2022 o IAPMEI tinha 231 trabalhadoras e 103 trabalhadores, o que representa uma taxa de feminização de 69,2%.

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, 92,5%, seguida da carreira de técnico superior, onde as mulheres representam 69,5% 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%).

Já na carreira de assistente operacional existe equilíbrio, com 4 homens (57,1%) e 3 mulheres (42,9%). O mesmo se passando relativamente ao pessoal dirigente, que conta com 19 mulheres (52,8%) e com 17 homens (47,2%).

## Idade

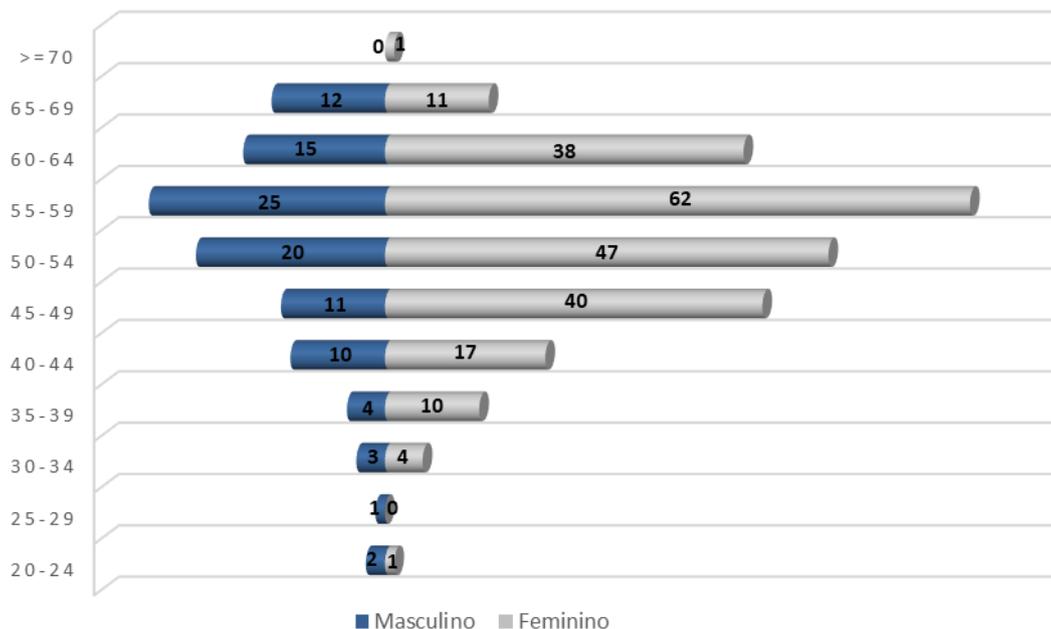
Os recursos humanos do IAPMEI abarcavam, em 31 de dezembro de 2022, um leque etário que variava entre os 23 e os 72 anos. Apesar da entrada de trabalhadoras/es, a média etária manteve-se nos 53 anos.

Da análise global à estrutura etária verifica-se que os escalões com maior número de pessoas se situam no intervalo 55-59 anos e 50-54 anos, o primeiro com 87 e o segundo com 67 trabalhadoras/es, a que corresponde uma percentagem agregada de 46,1%. As outras duas faixas etárias que apresentam valores significativos são a dos 45-49 anos, com 51 trabalhadoras/es (15,3%) e a dos 60-64 anos, com 53 trabalhadoras/es (15,9%). Por oposição, os escalões que registam o menor número de trabalhadoras/es são o dos 20-24 anos,

apenas com 3, e o dos 25-29 com 1 trabalhador. Salientando-se, contudo, que estes últimos números, apesar de reduzidos, representam um aumento, face ao ano anterior,

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, exceto as duas mais jovens, registam maior representatividade do género feminino.

Em alinhamento com os valores totais, tanto trabalhadoras como trabalhadores estão, maioritariamente, nos escalões etários entre os 55 e os 59 anos (62 trabalhadoras e 25 trabalhadores) e entre os 50 e os 54 anos (47 trabalhadoras e 20 trabalhadores).

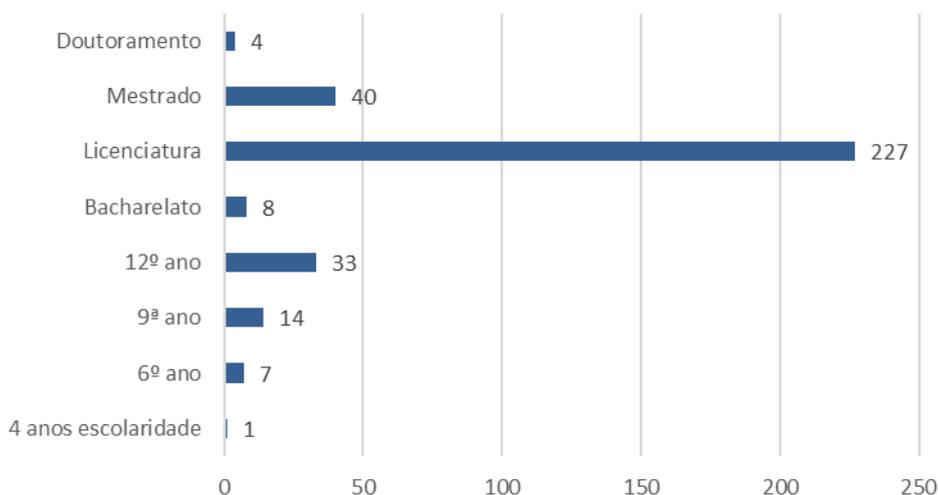
#### Habilitações Escolares

A percentagem de trabalhadoras/es do IAPMEI com habilitação superior – bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento – é de 83,5%.

O grau académico predominante é a licenciatura, sendo licenciados 227 efetivos, o que representa 68% do total de trabalhadoras/es. Verifica-se, ainda que, a seguir à licenciatura, os níveis de escolaridade mais representados são o mestrado, detido por 12%, e o 12.º ano, detido por 9,9% das pessoas (respetivamente, 40 e 33 trabalhadoras/es).

Apenas 22 trabalhadores eram detentores do 9.º ano de escolaridade ou inferior.

### Distribuição do efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares



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

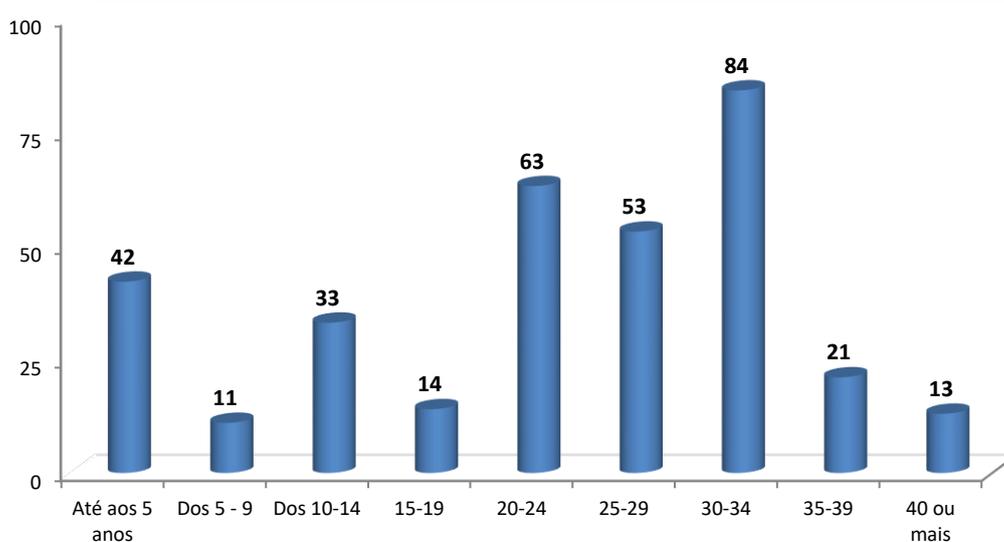
### Nível de antiguidade

O nível de antiguidade mais frequente no IAPMEI, a 31 de dezembro de 2022, situava-se no intervalo dos 30-34 anos de serviço, situação em que estavam 84 trabalhadoras/es, (25,1% do total).

63 trabalhadoras/es (18,9%) tinham entre 20 e 24 anos de antiguidade e 53 (15,9%) tinham entre 25 e 29 anos de serviço.

O intervalo menor frequente é o dos 5-9 anos de antiguidade, com 11 trabalhadoras/es (3,3%).

### 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, com exceção da dos 5 aos 9 anos, registam maior representatividade do género feminino, sendo essa realidade mais visível na classe dos 30-34 anos de antiguidade.

### Movimentação

Durante o ano de 2022 foram admitidas/os ou regressaram ao IAPMEI 25 trabalhadoras/es, e saíram 33, a grande maioria das/os quais (21), por reforma/aposentação.

#### Movimentação do efetivo global

Motivo	Entradas	Saídas
Procedimento concursal	14	
Mobilidade	9	2
Cedência		
Regresso de LSR		
Caducidade/Termo		
Reforma/Aposentação		21
Limite de idade		
Morte		1
Comissão de serviço		
Resolução de contrato		4
Outras situações	2	5
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>33</b>

A totalidade das admissões (23 trabalhadoras/es) é de técnicos superiores. Tendo regressado ao IAPMEI 2 trabalhadores/as, 1 técnico superior e 1 assistente técnico.

Quanto às saídas, tiveram origem nas carreiras de técnico superior (29) e de dirigente intermédio (1 dirigente intermédio de 1º grau, por reforma/aposentação; 1 dirigente intermédio de 1º grau, por nomeação como Secretário de Estado da Economia; e 1 dirigente intermédio de 2.º grau, por cessação da comissão de serviço).

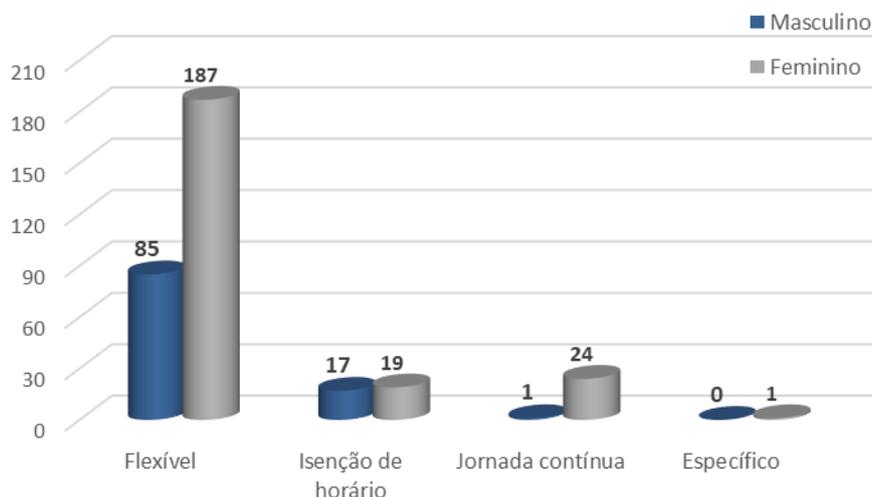
### Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante ao ano de 2022 registaram-se 5 mudanças na situação de trabalhadoras/es, por consolidações da mobilidade na categoria, em qualquer dos casos, na categoria de técnico superior.

## Modalidades de horário de trabalho

A principal modalidade de horário de trabalho no IAPMEI em 2022 foi o horário flexível, praticado por 272 trabalhadoras/es (81,4%), 187 do género feminino e 85 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 36 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 2022 foram prestadas 4508 horas de trabalho suplementar, 47,5% das quais trabalho diurno e 52,5% trabalho noturno.

O trabalho suplementar foi prestado maioritariamente por trabalhadoras/es da carreira de técnico superior (3892 horas). Verifica-se ainda o registo de 540 horas de trabalho suplementar na carreira de assistente operacional, de 66 horas na carreira de assistente técnico e de 10 horas na do pessoal de informática.

### Resumo do Trabalho Suplementar, em n.º de horas

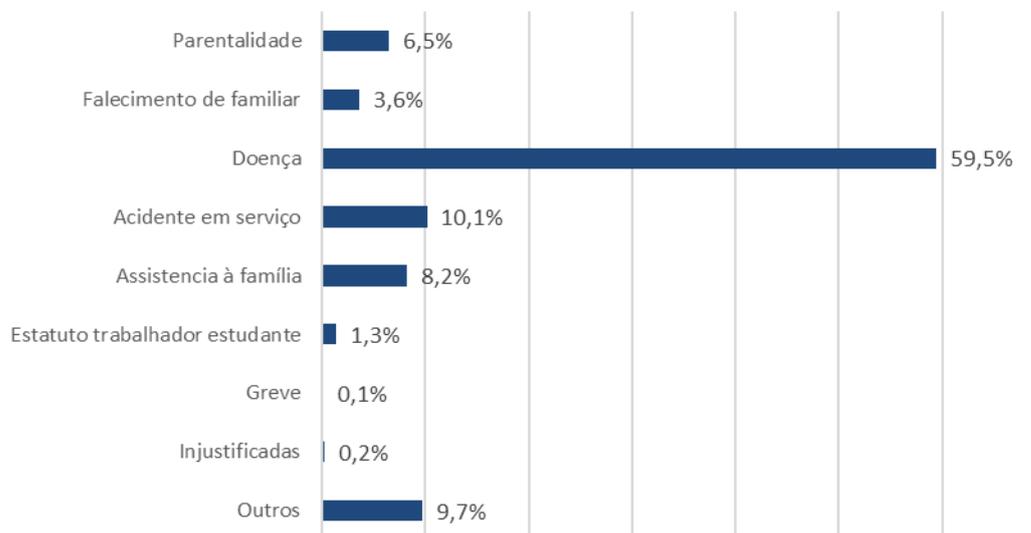
Prestação do trabalho	N.º de horas
Trabalho suplementar diurno	2 142
Trabalho suplementar noturno	2 366
<b>Total</b>	<b>4 508</b>

## Absentismo

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2022 foi de 2662 dias, sendo as ausências por doença o principal motivo de ausência, que representam 59,5%.

num total de 1583 dias. Seguem-se, em termos de representatividade, as ausências por acidente de trabalho – 270 dias, que representam 10,1% do total das ausências.

### Distribuição percentual dos dias de absentismo global



Registaram-se ainda outras faltas ao serviço, pelos seguintes motivos: 217 dias (8,2%) por assistência a familiares; 173 dias (6,5%) por proteção na parentalidade; 95 dias (3,6%) por falecimento de familiar; 35 dias (1,3%) pelo estatuto de trabalhador/a-estudante; 25 dias (0,9%) por casamento; 2 dias (0,1%) por greve; 5 dias injustificados (0,2%); e 257 dias (9,7%) por outros motivos.

### Medicina do Trabalho

No ano de 2022 foi realizado um total de 195 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, 179 de carácter periódico, 15 de admissão e 1 ocasional.

#### Atividades de Medicina do Trabalho

Exame	N.º
Admissão	15
Periódico	179
Ocasional	1
Visitas aos postos de trabalho	0

### Aprendizagem/formação

Durante o ano de 2022 registaram-se 425 participações em ações de formação profissional, a que corresponde um total de 4039 horas de formação. Sendo de referir que, por ações de formação, entende-se a participação em ação de capacitação, conferência, congresso, curso, evento, *info-day*, MBA - Master of Business Administration, programa, sessão, videoconferência, *webinar* e *workshop*.

A taxa de participação em formação profissional por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras foi de 66,5%.

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

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

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Especialista Informática	Total
N.º de participações	52	338	28	0	7	425
N.º de horas	284,0	3413,5	287,5	0,0	54,0	4039,0

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

Para além destas ações de formação, o IAPMEI 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.

Durante o ano de 2022, o IAPMEI proporcionou formação profissional nas áreas das ciências empresariais, das ciências sociais e/ou comportamentais, do direito, da informática, da informação e jornalismo, da proteção do ambiente, e também programas da base (Componente Formativa do Programa EstágiAP XXI e Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior).

No que respeita ao Plano de Formação, das ações previstas para 2022 foram realizadas 11, o que corresponde a um grau de execução de 88%.

Dos 425 formandos/as, cerca de 47% foram participantes em 11 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. Exemplo disso foi a ação de formação profissional “Scale-up Conjuntos”, cujos dinamizadores são trabalhadoras/es da DIN, que contou com a presença de 66 formandos/as.

No total, foram realizadas 73 ações de formação, que corresponderam, como atrás referido, a 4039 horas de formação ministrada, abrangendo 425 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	652,1	652,1	1 295,6	1 007,7	-287,9
Projetos	1 519,7	1 421,7	1 719,8	833,2	-886,6
<b>Total</b>	<b>2 171,84</b>	<b>2 073,84</b>	<b>3 015,47</b>	<b>1 840,93</b>	<b>-1 174,54</b>

A diferença entre o valor inicial proposto (proposta submetida pelo IAPMEI) e o valor aprovado no Orçamento do Estado para 2022 resulta de uma redução de 98 M € nas verbas afetas ao PRR – Plano de Recuperação e Resiliência.

A dotação ajustada reflete o efeito negativo das cativações líquidas aplicadas (-6,4 M €), mas também o das alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano, que incluem o reforço de fundos comunitários destinados a apoios a empresas (+303,8 M €), maioritariamente afetos ao PRR, e para dar cobertura aos saldos registados em rubricas extraorçamentais; o reforço dos fundos provenientes de receitas gerais, também para apoios a empresas (+196,3 M €), para garantir o pagamento parcial da participação ao aumento da remuneração mínima mensal garantida (CRMMG), e o financiamento de linhas COVID geridas pelo Banco Português de Fomento (BPF); bem como o de verbas próprias, por mobilização de saldos transitados e transferência de outros organismos (+427,7 M €), maioritariamente para reforço dos apoios a empresas e para aplicação nas medidas/programas Apoiar, Apoiar Gás, CRMMG, Adaptar Micro, e diversas linhas de crédito geridas pelo IAPMEI e pelo BPF.

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

Orçamento	Proposto (1)	Aprovado (2)	Ajustado (3)	Realizado (4)	Desvio (5) = (4) - (3)
(M €)					
<b>Atividades - Receita Própria</b>					
Despesas próprias	25,96	25,96	19,78	17,61	-2,17
Medidas de Apoio a Empresas	187,63	187,63	632,20	524,91	-107,28
Medidas de Apoio à Envolvente	4,12	4,12	8,28	4,43	-3,86
<b>SubTotal Atividades - RPrópria</b>	<b>217,70</b>	<b>217,70</b>	<b>660,26</b>	<b>546,95</b>	<b>-113,31</b>
<b>Atividades - Receitas Gerais</b>					
Despesas próprias	0,76	0,76	1,24	0,83	-0,41
Medidas de Apoio a Empresas	4,70	4,70	201,11	196,42	-4,70
Medidas de Apoio à Envolvente	4,20	4,20	3,62	3,37	-0,25
<b>SubTotal Atividades - RGenerais</b>	<b>9,65</b>	<b>9,65</b>	<b>205,97</b>	<b>200,62</b>	<b>-5,35</b>
<b>Atividades - Fundos Comunitários</b>					
Medidas de Apoio a Empresas	424,75	424,75	429,39	260,14	-169,26
Orçamental	214,72	214,72	214,72	45,57	-169,16
Extra-orçamental	210,03	210,03	214,67	214,57	-0,10
<b>SubTotal Atividades - FComunitários</b>	<b>424,75</b>	<b>424,75</b>	<b>429,39</b>	<b>260,14</b>	<b>-169,26</b>
<b>SubTotal Atividades</b>	<b>652,11</b>	<b>652,11</b>	<b>1 295,63</b>	<b>1 007,71</b>	<b>-287,92</b>
<b>Projetos - Receita Própria</b>					
<b>SubTotal Projetos - Rprópria</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Projetos - Receitas Gerais</b>					
Despesas próprias	2,12	2,12	1,89	0,58	-1,31
Medidas de Apoio à Envolvente	1,43	1,43	1,42	0,44	-0,98
<b>SubTotal Projetos - RGenerais</b>	<b>3,55</b>	<b>3,55</b>	<b>3,31</b>	<b>1,02</b>	<b>-2,29</b>
<b>Projetos - Fundos Comunitários</b>					
Medidas de Apoio a Empresas	535,21	1 417,21	1 715,56	831,87	-883,69
Orçamental	535,21	1 417,21	1 417,21	560,93	-856,27
Extra-orçamental	0,00	0,00	298,35	270,93	-27,42
Medidas de Apoio à Envolvente	980,97	0,97	0,97	0,33	-0,64
<b>SubTotal Projetos - Fcomunitários</b>	<b>1 516,18</b>	<b>1 418,18</b>	<b>1 716,53</b>	<b>832,20</b>	<b>-884,33</b>
<b>SubTotal Projetos</b>	<b>1 519,73</b>	<b>1 421,73</b>	<b>1 719,84</b>	<b>833,22</b>	<b>-886,62</b>
<b>Total</b>	<b>2 171,84</b>	<b>2 073,84</b>	<b>3 015,47</b>	<b>1 840,93</b>	<b>-1 174,54</b>

Tendo em conta os valores acima apresentados, verifica-se que a despesa incorrida em 2022 corresponde a cerca de 61% da dotação ajustada, com execução de 83% na componente de despesas próprias (19,0 M €), 61% nos apoios a empresas (1813,3 M €, dos quais 276,6 M € afetos a CEDICs – Certificados Especiais de Dívida de Curto Prazo e reconhecimento de saldos extraorçamentais) e 60% nos apoios à envolvente (8,6 M €).

De referir que, em 2022, 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 apoios como o PRR (90,0 M €), o Apoiar Gás (58,5 M €), a CRMMG (80,0 M €), a Linha de Apoio à Tesouraria para Micro e Pequenas Empresas (10,8 M €), os veículos de apoio ao financiamento das empresas (como o FC&QC – Fundo de Capital e Quase Capital, o FD&G – Fundo de Dívida e Garantias, o FINOVA – Fundo de Apoio ao Financiamento à Inovação e o FCGM – Fundo de Contragarantia Mútuo, com 174,8 M €), as Linhas de Apoio COVID geridas diretamente pelo BPF (238,6 M €) e o aumento de capital do próprio Banco (250 M €), a realização de capital no Fundo de Capitalização e Resiliência (220 M €), e a componente de reembolsos PT2020 transferidos para a AD&C – Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. (142,9 M €).

#### 4.6. Medidas de modernização e simplificação administrativa

Desde cedo que o IAPMEI reconheceu a importância e impactos positivos da modernização e da simplificação administrativas, e passou a privilegiar os canais digitais para efeitos de disponibilização dos produtos e serviços a empresas e empreendedores. Com vantagens incontornáveis ao nível da redução dos encargos administrativos para as empresas, da agilização, harmonização e transparência dos procedimentos, da gestão, e, consequentemente, e com particular relevância, dos tempos de acesso efetivo das empresas e empreendedores aos apoios e medidas.

A valorização que é dada à modernização e simplificação administrativa está, aliás, patente no facto de o IAPMEI ter como um dos seus objetivos estratégicos a proximidade e redução dos custos de contexto.

Assinalando-se que, em alinhamento com este princípio, o IAPMEI tem vindo a desenvolver também algumas medidas Simplex, tendo, inclusivamente, integrado o primeiro Simplex.

São, por isso, muitos os serviços já totalmente desmaterializados que são disponibilizados pelo IAPMEI.

O que certamente tem contribuído para as avaliações muito positivas registadas nos inquéritos à avaliação da satisfação de clientes, no que respeita, especificamente, à facilidade de acesso aos produtos e serviços disponibilizados pelo IAPMEI, com avaliação positiva por parte de 90,1% dos respondentes, e à rapidez dos processos, que acolhe também uma grande maioria de avaliações positivas (83,5%).

No que diz respeito a evoluções em produtos já existentes, destaca-se, em 2022, a simplificação preconizada no âmbito da iniciativa PME Excelência, tendo o processo de disponibilização dos certificados de PME Excelência às empresas objeto dessa distinção passado a estar assente num procedimento automático, e os certificados em questão passado a ser eletrónicos.

O atendimento também não fica, naturalmente, de fora desta linha de pensamento. Sendo o IAPMEI responsável pela medida inscrita no Simplex 2021 “My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial”, projeto cuja execução ficou perto da conclusão, nos termos planeados, no final de 2022.

#### 4.7. Sistema de controlo interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>1 – Ambiente de controlo</b>				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	S			Estão definidas nas áreas mais relevantes (Incentivos financeiros, assistência empresarial, Certificação PME e gestão de recursos).
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	S			É sempre efetuada uma verificação de todo o enquadramento legal e regulamentar de toda a atividade do IAPMEI.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	S			O IAPMEI está inscrito no IPAI (Instituto Português de Auditoria Interna).
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	S			Existe um código de conduta do IAPMEI, com normas que integram a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua última versão, Lei n.º 2/2020, de 31/03).
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	S			O plano de formação e as ações de formação são realizadas com base no levantamento de necessidades de formação (LNF), que abrange todos os trabalhadores do Instituto. O LNF depois é validado pelos dirigentes, tendo sempre em conta as funções e tarefas da sua unidade orgânica.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	S			
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	S			O IAPMEI para além de ser regularmente sujeito a auditorias realizadas pela IGF e Tribunal de Contas, tem a sua atividade acompanhada pelo Fiscal Único.
<b>2 – Estrutura organizacional</b>				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	S			
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	S			SIADAP 2 e 3 - 2022 é o último ano do ciclo avaliativo 2021/2022 pelo que não existiu avaliação, só em 2023.
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S			66,5%

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



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

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



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

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

#### 4.8. 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 2022, o IAPMEI efetuou iniciativas de publicidade institucional, com investimento direto, no montante de 1950 € + IVA.

Tendo sido realizadas iniciativas pontuais em meios nacionais (jornal Vida Económica) e em meios digitais (canais digitais Facebook, Instagram e Google Ads).

#### 4.9. Gestão do património imobiliário

Em cumprimento do estipulado no art.º 113º-A do Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, informa-se que, em 2022, o IAPMEI promoveu, na qualidade de senhorio, um novo contrato de arrendamento e 4 aditamentos a contratos de arrendamentos anteriores, nos termos descritos no quadro seguinte:

Entidade	Contrato	Área	Valor Mensal	Entrada em vigor
ENSE - Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.	7º aditamento	+121 m <sup>2</sup>	1 373,77 €	16/03/2022
CEDINTEC - Centro para o Desenvolvimento e Inovação Tecnológicos	Novo contrato	+106 m <sup>2</sup>	1 166,00 €	01/08/2022
Nzytech	9º aditamento	+124 m <sup>2</sup>	989,00 €	01/03/2022
	10º aditamento	+369 m <sup>2</sup>	4 059,00 €	01/12/2022
Wondercom (K2)	1º aditamento	+332 m <sup>2</sup>	2 656,00 €	01/04/2022
<b>Total</b>			<b>10 243,77 €</b>	

E promoveu a celebração da escritura notarial de venda, em 25 de julho de 2022, ao CTCV – Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro, do Edifício/Fração A, no Campus Tecnológico do Loreto, em Coimbra, em cumprimento do contrato-promessa de compra e venda que aquele Centro tinha celebrado com o então INETI – Instituto Nacional de Engenharia, Tecnologia e Inovação. I.P., em 1994, mediante o qual já tinha pago a totalidade do custo da compra, ao INETI, no montante de 387 717 000\$00 (1 933 924,24 €).

#### 4.10. Avaliação da satisfação de clientes

A avaliação da satisfação de clientes é um instrumento de melhoria contínua das organizações da maior relevância. Tendo o IAPMEI retomado esta avaliação em 2020, ano em que a satisfação dos clientes passou também a configurar um objetivo no âmbito do seu QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilização, em alinhamento com as orientações relativas aos objetivos comuns de gestão dos serviços públicos dadas pela Lei do Orçamento do Estado.

Tal como nos dois anos anteriores, a avaliação da satisfação de clientes relativa a 2022 foi feita 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 12 de dezembro de 2022.

Nos termos do RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados, o questionário não foi enviado para a totalidade das empresas e empreendedores/as que tiveram interações com o IAPMEI em 2022, tendo sido enviado somente para 42 555 com o necessário enquadramento legal.

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

Os resultados do inquérito têm revelado, de forma consistente, níveis muito elevados de satisfação dos clientes, com 87,7% a fazerem, em 2022, uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI (percentagem análoga à registada nos dois anos anteriores, respetivamente, de 87,8% em 2021 e de 87,3% em 2020).

Anota-se que empresas e empreendedores/as são convidados/as a fazer as suas avaliações com base na seguinte escala de seis níveis, três positivos e três negativos: Muito Boa, Boa, Satisfatória, Pouco Satisfatória, Fraca e Muito Fraca.

Para além de requerer uma avaliação global da atuação do IAPMEI, o questionário pede aos inquiridos e inquiridas que manifestem a sua satisfação, por um lado, com os produtos e serviços disponibilizados e, por outro, com o atendimento recebido (se aplicável).

No primeiro caso, destaca-se a satisfação com a facilidade de acesso aos produtos e serviços disponibilizados pelo IAPMEI, e com a utilidade dos mesmos para a empresa/empreendedor/a, com aproximadamente 90% dos inquiridos e inquiridas (90,1% e 89,4%, respetivamente) a fazerem uma avaliação positiva destes itens. Sendo ainda de salientar o facto de a rapidez dos processos acolher igualmente uma grande maioria de avaliações positivas (83,5%).

A satisfação com o atendimento prestado pelo IAPMEI é ainda mais elevada. Destaque para a satisfação com a capacidade técnica, com a disponibilidade e simpatia dos interlocutores, e ainda com a clareza e rigor da informação prestada (respetivamente, 92,9%, 92,3% e 91% de avaliações positivas). Mas também para o facto de a rapidez da resposta do atendimento do IAPMEI reunir igualmente elevada satisfação, sendo positivamente avaliada por perto de 85% dos/as clientes (84,4%).

#### 4.11. Avaliação da satisfação de colaboradoras/es

O inquérito à satisfação das colaboradoras e dos colaboradores do IAPMEI teve a sua primeira edição em 2008, mantém o atual formato desde 2014, 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 2022, foi aplicado ao universo, ou seja, às e aos 331 dirigentes intermédias e intermédios e demais trabalhadoras e trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de dezembro de 2022), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 51,1%, o que resulta num erro amostral de 5,4%.

As trabalhadoras representam 71,6% da amostra; os trabalhadores 28,4%. Esta distribuição corresponde a uma taxa de resposta feminina de 52,6% e a uma taxa de resposta masculina de 47,5%.

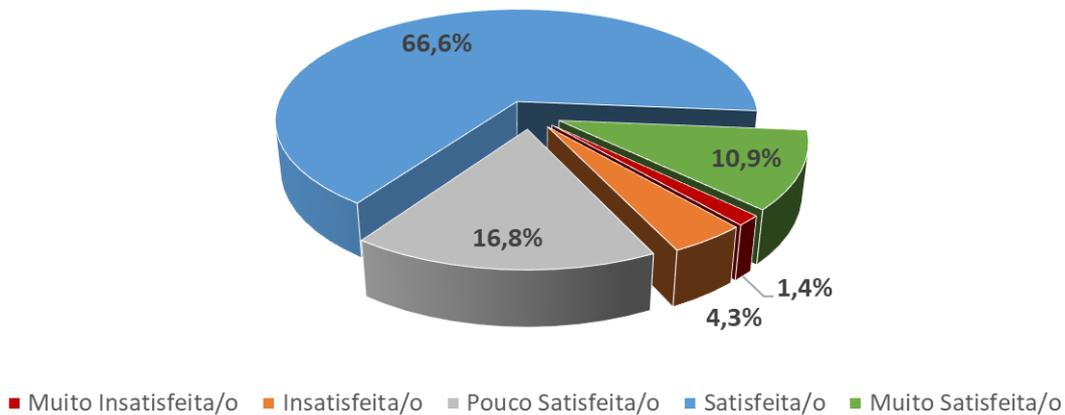
O inquérito foi feito por via eletrónica (*e-mail* com *link* para formulário eletrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os dias 31 de janeiro e 23 de fevereiro de 2023.

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 2022, a situação repetiu-se, tendo mais de  $\frac{3}{4}$  (77,5%) afirmado estar globalmente satisfeita/o ou muito satisfeita/o com a organização.

Satisfação global das/os colaboradoras/es com a organização



A satisfação é particularmente elevada com o desempenho global e com a imagem da organização, assim como com o nível de envolvimento das/os colaboradoras/es na organização e na respetiva missão. 83,4%, 81,1% e 79,9%, respetivamente, das colaboradoras e dos colaboradores afirmam estar satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os nestes domínios.

Por seu turno, os mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradoras/es e gestão configuram o item com o nível de satisfação mais moderado deste grupo. Ainda assim, a grande maioria – 66,9% das colaboradoras e dos colaboradores –, diz estar satisfeita/o ou muito satisfeita/o com os mecanismos existentes.

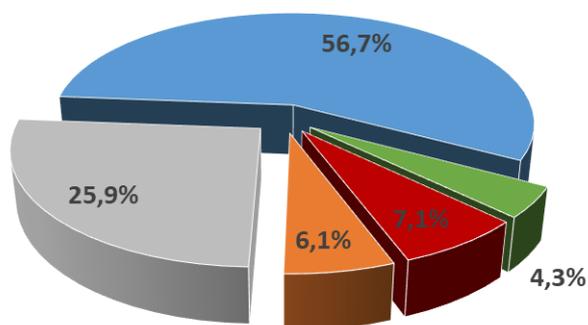
A satisfação também impera quando se trata de avaliar as práticas de responsabilidade social da organização – 76,5% das trabalhadoras e dos trabalhadores manifestam-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com as mesmas.

Não se identificam diferenças expressivas de opiniões entre colaboradoras e colaboradores nestes domínios. Apenas se denota uma maior satisfação das primeiras, face aos segundos, no que respeita aos mecanismos de consulta e diálogo existentes entre colaboradoras/es e gestão (68,6% das trabalhadoras estão satisfeitas ou muito satisfeitas, +6,1 pontos percentuais (p.p.) face à percentagem de trabalhadores satisfeitos ou muito satisfeitos).

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

A gestão e os sistemas de gestão constituem a área relativamente à qual a satisfação tem sido, ao longo dos anos, tendencialmente mais moderada no IAPMEI. Ainda assim, os

Satisfação com a gestão e sistemas de gestão



■ Muito Insatisfeita/o ■ Insatisfeita/o ■ Pouco Satisfeita/o ■ Satisfeita/o ■ Muito Satisfeita/o

resultados relativos a 2022 revelam que há uma maioria de trabalhadoras e trabalhadores satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os (60,9%) também relativamente a estas matérias.

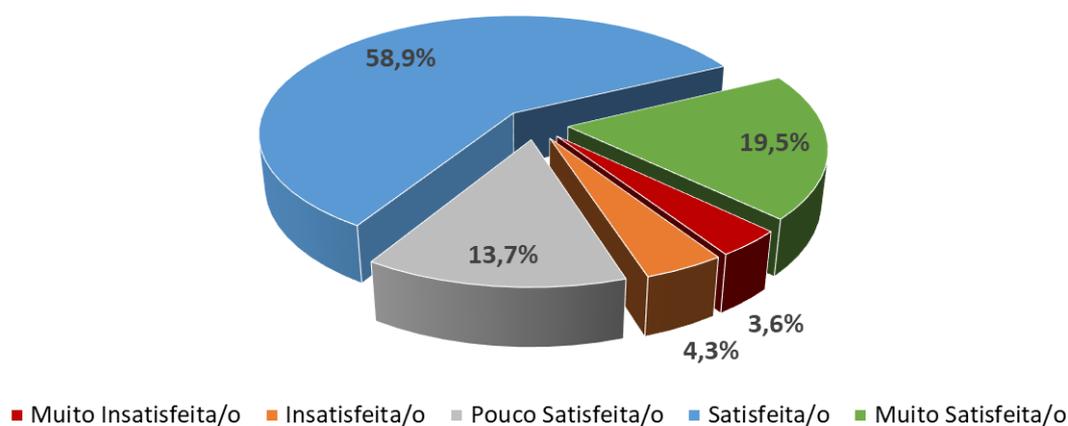
56,8% dizem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com o reconhecimento dos esforços individuais e de equipa, e com a postura da organização face à mudança e à inovação. E 73,4% manifestam a mesma opinião sobre a forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados.

Colaboradoras e colaboradores tendem a fazer avaliações semelhantes da gestão e dos sistemas de gestão. Identificando-se somente uma diferença superior ao erro amostral, designadamente, no que respeita à satisfação com a forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados, relativamente à qual as colaboradoras se revelam mais satisfeitas do que os colaboradores (75,2% de satisfeitas ou muito satisfeitas, +6,5 p.p. face à percentagem de satisfeitos ou muito satisfeitos).

## Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

Por regra, existe um elevado grau de satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI. Não tendo os resultados relativos a 2022 alterado esta conclusão: 78,5% das colaboradoras e dos colaboradores dizem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com as suas condições de trabalho.

Satisfação com as condições de trabalho



A satisfação das/os colaboradoras/es destaca-se particularmente quando se fala da flexibilidade do horário de trabalho e da possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais (90,5% e 88,8% de satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os).

Mas é igualmente muito elevada quando está em causa a apreciação da igualdade de tratamento na organização (76,3%).

Já o clima de trabalho acolhe um pouco menos de satisfação, ainda assim com a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores (56,8%) a revelarem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os.

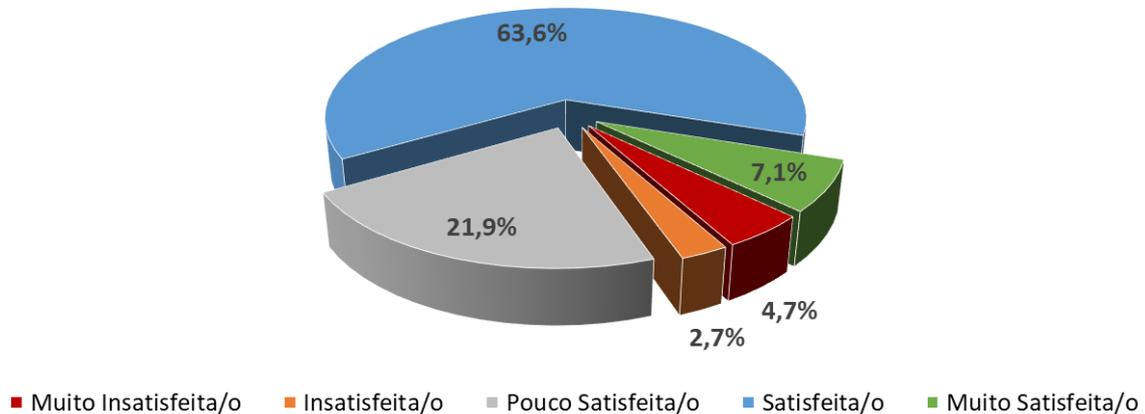
A satisfação impera também quando o foco são as condições de higiene e de segurança, com 79,9% de colaboradoras e colaboradores a afirmarem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com as condições existentes.

A percentagem de trabalhadoras satisfeitas ou muito satisfeitas e a percentagem de trabalhadores satisfeitos ou muito satisfeitos com as condições de trabalho não apresenta divergências expressivas; todas as variações estão contidas no valor do erro amostral apurado. Assinala-se, contudo, que todas as pequenas variações registadas são no sentido de uma ligeira maior satisfação das trabalhadoras, com uma única exceção, que se prende com a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais. Neste caso, 91,7% dos colaboradores manifestam-se satisfeitos ou muito satisfeitos, o que compara com 87,6% das colaboradoras (uma diferença de 4,1 p.p.).

### Satisfação com o desenvolvimento da carreira no IAPMEI

A satisfação é igualmente a tônica quando se trata de avaliar o desenvolvimento da carreira. Neste caso, é de 70,7% a percentagem de trabalhadoras/es satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os.

Satisfação com o desenvolvimento da carreira

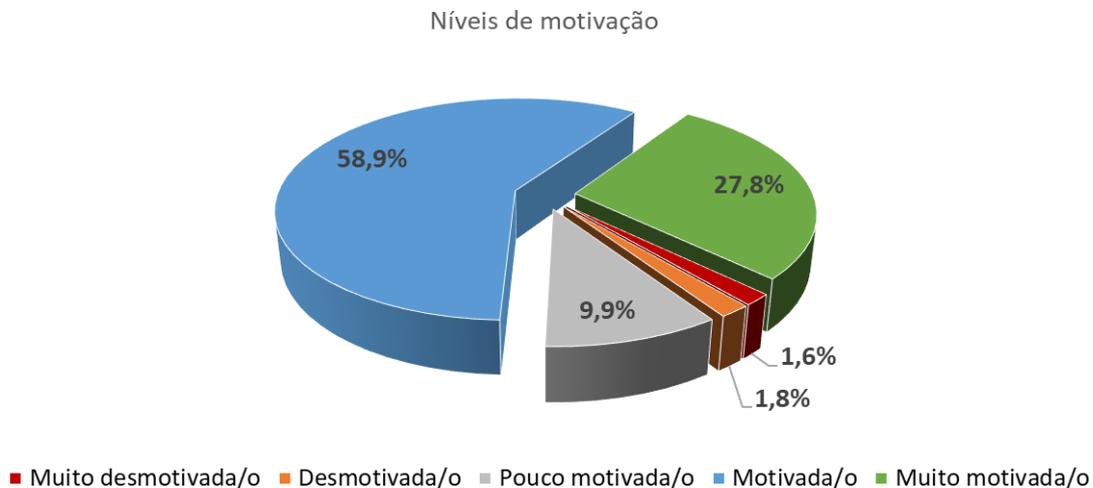


74,6% manifestam-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com o acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais. E 66,9% com as oportunidades de desenvolver novas competências que lhes são proporcionadas.

Sendo a satisfação um pouco superior entre as colaboradoras: 72,3% das colaboradoras afirmam-se satisfeitas ou muito satisfeitas com o desenvolvimento da sua carreira, + 5,6 p.p. do que os colaboradores. O que resulta, em particular, da maior satisfação com o acesso a formação relevante para o desenvolvimento de objetivos individuais (76,9% de satisfeitas ou muito satisfeitas, + 8,1 p.p., face aos trabalhadores).

## Níveis de motivação no IAPMEI

A motivação tem sido característica de colaboradoras e colaboradores do IAPMEI. E atingiu, em 2022, um dos seus mais elevados resultados, com 86,7% a expressarem-se motivadas/os ou muito motivadas/os.



Destaca-se o facto de 91,7% estarem motivadas/os ou muito motivadas/os para aprender novos métodos de trabalho, de 89,3% terem igual motivação para desenvolver trabalho em equipa, e de 87% assinalarem a sua motivação ou muita motivação para participar em projetos de mudança na organização, competências fundamentais nos tempos atuais.

Por seu turno, 78,7% afirmam-se também motivadas/os ou muito motivadas/os para fazerem sugestões de melhorias.

A motivação é claramente superior entre as trabalhadoras do que entre os trabalhadores, conclusão que é válida qualquer que seja o item em apreciação.

90,3% das colaboradoras dizem-se motivadas ou muito motivadas, o que compara com 77,6% dos colaboradores (+12,7 p.p.). 95% estão motivadas ou muito motivadas para a aprendizagem de novos métodos de trabalho (+11,7 p.p.); 94,2% para o desenvolvimento de trabalho em equipa (+17,1 p.p.); 90,1% para a participação em projetos de mudança na organização (+10,9 p.p.); e 81,8% para a apresentação de sugestões de melhoria (+11 p.p.).

## Evolução da satisfação

Muito se tem escrito sobre os impactos da pandemia aos mais variados níveis. E os resultados dos inquéritos à satisfação de trabalhadoras/as têm certamente revelado, nas mais diversas organizações, que esses impactos também se fizeram sentir, por exemplo, na forma de estar, nas perceções, nas exigências ou nas necessidades sentidas pelas pessoas.

O IAPMEI não foi, naturalmente, uma exceção.

Assinalando-se uma tendência clara de aumento da satisfação das colaboradoras e dos colaboradores nos anos da pandemia, 2020 e 2021, em alguns casos muito expressiva, e alguma moderação dessa satisfação em 2022, ainda assim com resultados superiores à

média dos anos pré-pandémicos (2014-2019) relativamente a qualquer das matérias em apreciação.

Numa organização como o IAPMEI que esteve, desde o primeiro momento, na linha da frente da resposta aos efeitos da pandemia, tendo revelado uma imediata e extraordinária capacidade de adaptação, de forma coletiva, e inevitavelmente, para que tal tivesse sido possível, de adaptação individual, este padrão de evolução é consistente. Pelos resultados alcançados, pela elevação de expectativas que essas circunstâncias geram, e pelo facto de 2022 ter sido um ano de começo de novos ajustamentos, a novas realidades, tanto profissionais como pessoais, que estão longe de ser meras continuidades, quer dos anos pandémicos quer dos anos pré-pandémicos.

Destaca-se, aliás – em coerência com o atrás referido –, o facto de os níveis de motivação não terem alterado a sua trajetória ascendente. Em 2022, como referido, 86,7% das trabalhadoras e dos trabalhadores afirmam-se motivadas/os ou muito motivadas/os, valor na linha da média registada para o período 2020-2021 (86,3%), e 6,4 p.p. acima do resultado médio no período 2014-2019 (80,3%).

Olhando detalhadamente para os restantes resultados, verifica-se uma redução de 5,8 p.p. na percentagem de colaboradoras/es globalmente satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com a organização, em 2022, face à média do período pandémico 2020-2021 (83,4%), o que simultaneamente representa um aumento de 1,7 p.p. perante a média dos anos anteriores à pandemia (2014-2019) (75,8%).

De forma análoga, constata-se uma contração de 6 p.p. na percentagem de trabalhadoras/es satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com a gestão e os sistemas de gestão face aos anos da pandemia (66,9%), o que simultaneamente reflete um incremento de 4 p.p. face à média dos anos anteriores à pandemia (57%).

E observa-se também um decréscimo de 6,5 p.p. na percentagem de colaboradoras/es satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com as condições de trabalho, face à média dos anos 2020-2021 (84,9%), que configura igualmente um acréscimo de 2 p.p., quando em comparação com a média do período 2014-2019 (76,5%).

Por seu turno, a satisfação com o desenvolvimento da carreira não sofreu alterações tão nítidas em 2022, face à média do período 2020-2021 (72,3%) – teve uma variação negativa de 1,6 p.p. –, sendo que esta traduz, ao mesmo tempo, uma subida de 7,7 p.p. relativamente à média do período anterior à pandemia (63%).

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

Como o IAPMEI não deixou de assinalar em momentos anteriores, a situação pandémica veio provar a enorme importância da flexibilidade e da capacidade de adaptação das organizações. O contexto que se seguiu, ao nível geopolítico, e económico, com a crise energética, os problemas nas cadeias de abastecimento, e a pressão inflacionista que persiste, reforçam a ideia. Sendo que o IAPMEI demonstrou uma capacidade exemplar neste domínio, 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, necessariamente, 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.

O desafio neste domínio torna-se ainda maior, com as necessidades inerentes à concretização do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), em particular, nos prazos exigentes que lhe estão associados. O aprofundamento do trabalho prático com algumas das entidades participadas e associadas do IAPMEI, como os Centros Tecnológicos, será uma das vertentes a explorar. Outra será o reforço da sensibilização e formação em matéria de combate à fraude, avaliação do risco de fraude e adoção de medidas que mitiguem as áreas de risco identificadas, assim como em matéria de identificação de conflitos de interesses em processos de adjudicação de contratos públicos.

O reforço do quadro de pessoal é outro ponto crítico. Em 2022 foi conduzido um importante plano de recrutamento, que permitiu já algum reforço de equipas. Mas a integração de novos recursos humanos para reforço da atual estrutura – incluindo de perfis mais jovens, e com diferentes competências, apesar da menor experiência profissional, para complementar a maturidade e experiência existentes – continua a revestir-se de grande importância. Recordar-se que o contexto é, não apenas de crescente procura por parte de empresas, empresários/as e empreendedores/as, bem como das entidades da envolvente empresarial, mas também de disponibilização de produtos mais complexos, e de um cada vez maior número de interlocutores de perfil tendencialmente mais sofisticado e exigente.

Na sua atuação, o IAPMEI procura sistematicamente a melhoria dos níveis de serviço prestado, a simplificação continuada da configuração dos seus produtos e serviços e da forma de acesso aos mesmos, e o incremento permanente da qualidade com que comunica, informa e interage com as empresas, empresários/as e empreendedores/as e todas as restantes partes interessadas. Pelo que continuará a envidar esforços particulares em matéria de dinamização de partilha de dados entre organismos públicos e da consequente etapa última deste processo, que é a interoperabilidade entre sistemas.

#### 4.13. Comparação de desempenho

Em 2022, o IAPMEI contribuiu, mais uma vez, de forma significativa, para o cumprimento das metas de execução financeira dos projetos do Portugal 2020 (PT2020) definidas pelo Governo. Tendo sido novamente o organismo intermédio com maior percentagem de execução dos apoios face ao investimento em carteira.

Assinala-se que o IAPMEI representa 50% dos apoios aprovados e regista uma execução acumulada, até ao dia 31 de dezembro de 2022, de 76,3%, ou seja, 2 519 M €. Tem uma taxa de execução acima do Turismo de Portugal, I.P., com 68,9%, da AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., com 64,2%, e da ANI – Agência da Inovação, S.A., com 44,2%.

O ano foi igualmente marcado pelo aumento de encerramento de projetos. O IAPMEI encerrou, em 2022, mais de 1300 projetos do PT2020, sendo também o organismo com a maior percentagem de encerramentos.

Em 2022, o IAPMEI continuou a assegurar a disponibilização, às PME portuguesas, e às entidades da Administração Pública envolvidas em procedimentos que obriguem à “prova de PME”, do serviço de certificação por via eletrónica de micro, pequenas e médias empresas, projeto que nasceu como medida Simplex, e que foi mais tarde distinguido 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. Assinalando-se que se trata de um serviço que abrange um muito elevado número de utilizadores: no final de 2022, eram perto de 211 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, e que lhe valeu, em 2015, a atribuição do “Grand Jury Prize” –, é de relevar que, ao nível da competição europeia, Portugal é dos países com mais projetos premiados, com um total de 13 projetos galardoados pela Comissão Europeia.

Relativamente à edição EEPA 2022, destaca-se o facto de um dos dois projetos vencedores, submetidos à fase europeia, se tratar de um projeto coordenado pelo IAPMEI.

Na categoria “Desenvolvimento do ambiente empresarial e apoio à transição digital”, o projeto vencedor foi o “Espaço Empresa”, projeto que é coordenado pelo IAPMEI, em articulação com a AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., a AMA – Agência para a Modernização Administrativa, I.P. e a DGAE – Direção-Geral das Atividades Económicas, e que assenta numa parceria com os municípios aderentes, que asseguram um atendimento de *frontoffice*, privilegiando-se com isso uma

lógica de proximidade, e assegurando a disponibilização, num único local, de serviços da administração central e da administração local com relevância para as empresas. No final de 2022, a rede Espaço Empresa já contava com 32 municípios aderentes, e com o envolvimento de 31 entidades da Administração Central do Estado.

#### 4.14. 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

A atividade prosseguida pelo IAPMEI em 2022 foi, naturalmente, enquadrada pelo Programa do XXIII Governo Constitucional (2022 – 2026), contribuindo, em particular, para a concretização dos objetivos de Boa Governança, e para a resposta aos 1.º, 3.º e 4.º desafios estratégicos.

No que respeita à Boa Governança, a atividade foi desenvolvida no respeito pelos princípios: “contas certas para a recuperação e convergência”, em especial com a preocupação de “colocar os fundos europeus ao serviço da convergência com a União Europeia”; “investir na qualidade dos serviços públicos”, com a adoção de medidas de gestão tendentes a “valorizar, capacitar e rejuvenescer a Administração Pública” e a “simplificar, uniformizar e desmaterializar o atendimento”; e “melhorar a qualidade da democracia”, com a corporização de ações para “travar um combate determinado contra a corrupção / prevenir a corrupção e a fraude”.

No âmbito do “1.º desafio estratégico: alterações climáticas | transição climática”, a atividade foi prioritariamente enquadrada pela resposta aos desafios inerentes à “transição energética” e à “economia circular”.

No âmbito do “3.º desafio estratégico: desigualdades”, atuou-se principalmente ao nível da “coesão territorial”, designadamente, contribuindo para “diversificar e qualificar o tecido produtivo” e para “aproveitar o potencial endógeno e diversificar a base económica”.

Já no âmbito do “4.º desafio estratégico: sociedade digital, da criatividade e da inovação”, o foco foi colocado em quase todos os domínios, com ênfase: “o futuro agora: construir uma sociedade digital”; na “economia 4.0”, ao nível da “inovação empresarial, empreendedorismo e aposta em tecnologias disruptivas”, “transformação digital do tecido empresarial”, “digitalização do estado” e “catalisadores da transição digital”; em “valorizar o comércio, os serviços e a restauração”; e em promover “competências digitais (ciência, educação e formação), contribuindo para “reforçar o compromisso com a ciência e a inovação”.

O IAPMEI atingiu todos os (18) objetivos constantes do QUAR 2022, tendo superado 6.

Este resultado corresponde a uma taxa de realização do QUAR de 108,1 %.

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 2022

Objetivos Operacionais QUAR	Taxa de Realização
O4. (OQ1.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
O6. (OQ2.) Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermediário.	100%
O11. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	114%
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%
<b>EFICÁCIA</b>	<b>103,5%</b> 
O5. (OQ5.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	118%
O8. (OQ6.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	125%
<b>EFICIÊNCIA</b>	<b>120,5%</b> 
O1. (OQ7.) Promover conhecimento indutor de iniciativas empresariais qualificadas, criativas, e com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais promovidas por empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos.	100%
O2. (OQ8.) Capacitar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para dar respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.	100%
O3. (OQ9.) Sensibilizar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para instrumentos e programas nacionais e europeus de apoio ao empreendedorismo.	100%
O19. (OQ10.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital.	100%
O21. (OQ11.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	100%
O22. (OQ12.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	113%
O24. (OQ13.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos fundos do Instrumento de Recuperação e Resiliência e dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.	113%
O25. (OQ14.) Promover a simplificação do procedimento de atribuição da distinção PME Excelência.	125%
O27. (OQ15.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	100%
O28. (OQ16.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	100%
O29. (OQ17.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	125%
O30. (OQ18.) Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI.	100%
<b>QUALIDADE</b>	<b>107,0%</b> 
	<b>108,1%</b>

Considerando a totalidade das atividades planeadas traduzidas em objetivos previstos no Plano de Atividades de 2022, chega-se a uma taxa de realização de 103,5%.

### Taxa de realização do Plano de Atividades de 2022

Plano Atividades 2022			
	Objetivos Operacionais	Taxa de Realização	
Objetivos estratégicos	<b>OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.</b> O1. (OQ7.) Promover conhecimento indutor de iniciativas empresariais qualificadas, criativas, e com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais promovidas por empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos. O2. (OQ8.) Capacitar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para dar respostas inovadoras aos desafios sociais e societais. O3. (OQ9.) Sensibilizar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para instrumentos e programas nacionais e europeus de apoio ao empreendedorismo.	<b>100%</b>  <b>100%</b>  <b>100%</b>	
	O4. (OQ1.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. O5. (OQ5.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado. O6. (OQ2.) Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermédio. O7. 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. O8. (OQ6.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. O9. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado. O10. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso. O11. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência. O12. Assegurar a conceção, contratação, implementação e acompanhamento da gestão de instrumentos e soluções de financiamento em articulação com participadas financeiras e outras instituições. O13. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos e de empresas. O14. Promover e dinamizar processos de reestruturação e revitalização empresarial. 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. 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). O17. Promover a valorização dos produtos e serviços nacionais. O18. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.	<b>100%</b> <b>118%</b> <b>100%</b> <b>111%</b> <b>125%</b> <b>100%</b> <b>108%</b> <b>114%</b> <b>59%</b> <b>112%</b> <b>103%</b> <b>97%</b> <b>100%</b> <b>83%</b> <b>100%</b>	
	<b>OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.</b> O19. (OQ10.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital. O20. Capacitar as empresas em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.	<b>100%</b> <b>102%</b>	
	<b>OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.</b> O21. (OQ11.) Reforçar o apoio de proximidade às empresas. O22. (OQ12.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes. O23. Melhorar o nível de serviço prestado pelas ferramentas de suporte ao Sistema de Indústria Responsável (SIR). O24. (OQ13.) Promover a simplificação e a utilização eficaz dos fundos do Instrumento de Recuperação e Resiliência e dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027. O25. (OQ14.) Promover a simplificação do procedimento de atribuição da distinção PME Excelência.	<b>95%</b> <b>113%</b> <b>100%</b> <b>113%</b> <b>125%</b>	
	<b>OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.</b> O26. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI. O27. (OQ15.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI. O28. (OQ16.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. O29. (OQ17.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI. O30. (OQ18.) Fomentar a motivação dos trabalhadores/as do IAPMEI. O31. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	<b>102%</b> <b>100%</b> <b>100%</b> <b>125%</b> <b>100%</b> <b>105%</b>	
			<b>103,5%</b>

## 5.2. Menção proposta pelo dirigente máximo

“Como resultado da autoavaliação, concluiu-se que, em 2022, o IAPMEI atingiu todos os objetivos propostos no seu QUAR, superando seis 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



Luís Guerreiro

## 6. Conclusões prospetivas

A estratégia de atuação iniciada em 2022, sustentada nos eixos estratégicos do estímulo ao empreendedorismo qualificado e inovador, da consolidação da dimensão crítica das empresas nacionais, da capacitação das empresas, dos seus recursos humanos e das suas lideranças e da atuação em proximidade e em rede, continuará a ser seguida no decurso de 2023.

Prosseguir o foco na implementação das medidas do PRR – Plano de Recuperação e Resiliência da responsabilidade do IAPMEI, acompanhando e apoiando as empresas e entidades na implementação dos investimentos, tornando ágeis os processos e procedimentos na comprovação das metas estabelecidas e nos pagamentos associados, continuará a ser uma prioridade. Do mesmo modo, é crucial assegurar o arranque das medidas do IAPMEI no Portugal 2030 e o encerramento do Portugal 2020.

Se aqueles são desafios prioritários que só podem ser concluídos com sucesso, outros há, no IAPMEI, que assumem idêntica prioridade na construção de um quadro de referência para o reforço da competitividade e do crescimento sustentado das empresas, em particular, das PME.

Desde logo, o apoio no acesso a novos mercados pelas empresas com potencial de exportação. A EEN-PORTUGAL 2025, liderada em Portugal pelo IAPMEI, vai continuar a apoiar as PME e *startups* a inovar e crescer em novos mercados, facilitando o acesso aos mercados europeus e internacionais para PME e fornecendo serviços de apoio às empresas e à inovação orientados para o crescimento e integrados que ajudam a reforçar a competitividade das empresas europeias. Este é mais um instrumento, desta vez não financeiro, que o IAPMEI disponibiliza aos empreendedores/as e às empresas, para inovarem e crescerem em novos mercados.

Durante o ano de 2023 e seguintes irá haver o aprofundamento das atuais tendências de mudança impulsionado pelas alterações climáticas e pelas sucessivas crises que têm assolado a nossa sociedade. O IAPMEI tem vindo a preparar-se para acompanhar essas mudanças e para ajudar as empresas nesta fase transicional e para prosseguir a sua Missão de ser um agente ativo e dinamizador da competitividade da economia portuguesa. Dos desafios que já hoje as empresas estão a enfrentar mas que a breve trecho se irão tornar críticas há a destacar os seguintes: i) o da Sustentabilidade e da Economia Circular, dotando as PME de uma clara visão, conhecimento e de ferramentas que lhes permita uma transição para novos modelos de produção e distribuição mais eficientes e sustentáveis, bem como de melhoria do reporte dos fatores ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) valorizando o relacionamento com os seus *stakeholders*, ii) o desafio da eficiência energética e ambiental, com a disponibilização de ferramentas e metodologias de trabalho, que ajudam as empresas a aumentar as suas competências e criar novos métodos de trabalho adequados às novas exigências, iii) o desafio da Digitalização, da Indústria 4.0, ao criar oportunidades para reduzir custos e melhorar a flexibilidade, a produtividade e a qualidade. E, a sustentar todos os outros, o desafio das Qualificações, identificando e promovendo as necessidades de atualização de competências e de (novas) profissões, no contexto da evolução tecnológica.

Internamente o IAPMEI enfrenta também alguns desafios. A idade média dos seus colaboradores tem vindo a aumentar significativamente, levantando questões como as da perda da sua capacidade técnica e interventiva. A retenção de talento e a sua capacitação, com especial enfoque nas novas tecnologias e tendências, algo que hoje é transversal a todos os setores económicos e não económicos do nosso país, é outra questão que se coloca com alguma acuidade.

Para responder a estes desafios internos, as Equipas do IAPMEI estão a ser reforçadas em todas as áreas que consideramos estratégicas para alcançar os objetivos e as metas contratualizadas e assumidas, contando com os novos quadros para consolidar competências, experiência e criatividade. Para tal, procuraremos manter uma forte aposta nos programas de desenvolvimento apostando numa cultura de liderança e de trabalho colaborativo, na partilha de conhecimento e criação conjunta de soluções, produtos e serviços focados para as empresas e, em particular, para as de micro, pequena e média dimensão.

Em resumo, os anos vindouros irão ser desafiadores, mas simultaneamente aliciantes. O caminho das nossas empresas vai passar impreterivelmente pelo reforço da inovação, pela aceleração da transformação tecnológica e digital a criação de produtos, bens e serviços de alto valor acrescentado, a subida nas cadeias de valor e maior inserção nos mercados internacionais e digitais e pelo reforço contínuo das suas capacidades e qualificações. Só assim as empresas serão mais competitivas, resilientes e poderão garantir a sua viabilidade futura.

Do nosso lado, comprometemo-nos a continuar a construir soluções de apoio às empresas e ao investimento, soluções que, de forma eficaz, suportem as estratégias empresariais de reforço de qualificações, de crescimento e de inserção nos mercados internacionais.

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

QUAR



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

										Ponderação	12,5%
Eficácia											
O1. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	25%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 1. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.	99%	103%	100%	10%	138%	100%	56%	96%	100%	Atingiu	
O2. Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermediário.										Peso	25%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 2. Grau de realização das metas e dos marcos do PRR.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	88%	87%	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	2020	2021E	META 2022	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.	9955	9800	8500	850	11688	100%	-	10250	114%	Superou	
O4. Estimular a competitividade empresarial, por via da inovação e cooperação internacional, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicos, no âmbito da atividade IAPMEI associada à Enterprise Europe Network (EEN).										Peso	25%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	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.	336	345	360	36	495	100%	144	368	100%	Atingiu	
Eficiência										Ponderação	12,5%
O5. Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	65%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 5. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.	95%	98%	85%	5%	100%	50%	99,7%	99%	124%	Superou	
Ind 6. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.	100%	82%	85%	5%	100%	50%	100%	92%	111%	Superou	
O6. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.										Peso	35%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	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.	100%	100%	95%	2,5%	100%	100%	100%	100%	125%	Superou	

Qualidade										Ponderação	75%
O7. Promover conhecimento indutor de iniciativas empresariais qualificadas, criativas, e com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais promovidas por empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos.										Peso	5%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 8. N.º de conteúdos técnicos, dinâmicos ou multimédia (e-books e vídeos) promotores de novas tendências empresariais e de criação de novas empresas de base tecnológica, do desenvolvimento das capacidades psicossociais dos potenciais empreendedores e da capacidade de comunicação dos projetos empreendedores.	n.a.	n.a.	14	1	19	100%	14	14	100%	Atingiu	
O8. Capacitar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para dar respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.										Peso	10%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 9. N.º de encontros de capacitação "Capacitar para empreender".	n.a.	n.a.	10	1	14	100%	10	10	100%	Atingiu	
O9. Sensibilizar empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para instrumentos e programas nacionais e europeus de apoio ao empreendedorismo.										Peso	5%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 10. N.º de sessões de sensibilização de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para instrumentos e programas nacionais e europeus de apoio ao empreendedorismo.	n.a.	n.a.	6	1	9	100%	-	6	100%	Atingiu	
O10. Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais para a transição digital.										Peso	5%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 11. N.º de sessões de partilha de conhecimento (presenciais e online) orientadas para o apoio à transição digital do tecido empresarial.	n.a.	17	8	1	11	60%	4	8	100%	Atingiu	
Ind 12. N.º de recursos multimédia de apoio à transferência de conhecimentos na área da transição digital produzidos, e divulgados em diferentes canais.	n.a.	7	8	1	11	40%	1	8	100%	Atingiu	
O11. Reforçar o apoio de proximidade às empresas. Art.º 22º da Lei n.º 12/2022 - OE2022										Peso	10%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 13. Implementação da medida Simplex 2021 "My IAPMEI – Sistema Integrado de Atendimento Empresarial".	n.a.	45%	90%	5%	100%	100%	25%	90%	100%	Atingiu	
O12. Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes. Art.º 22º da Lei n.º 12/2022 - OE2022										Peso	10%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 14. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	87%	88%	75%	5%	100%	100%	-	88%	113%	Superou	
O13. Promover a simplificação e a utilização eficaz dos fundos do Instrumento de Recuperação e Resiliência e dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.										Peso	5%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 15. Execução do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivo empresarial qualificado do quadro 2021-2027.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	50%	57%	90%	100%	Atingiu	
Ind 16. Execução do plano de capacitação das empresas no acesso e utilização dos fundos do PRR e do PT 2021-2027.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	50%	64%	100%	125%	Superou	
O14. Promover a simplificação do procedimento de atribuição da distinção PME Excelência.										Peso	10%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 17. Implementação da medida de simplificação "PME Excelência +".	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	-	100%	125%	Superou	
O15. Promover a participação dos trabalhadores na gestão do IAPMEI. Art.º 22º da Lei n.º 12/2022 - OE2022										Peso	10%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 18. Taxa de resposta ao inquérito à avaliação da satisfação de colaboradores/as.	n.a.	50%	50%	5%	69%	100%	-	51%	100%	Atingiu	
O16. Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Art.º 22º da Lei n.º 12/2022 - OE2022										Peso	10%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 19. Execução do plano de ações preparatórias da introdução do teletrabalho no âmbito da gestão dos RH do IAPMEI.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	100%	33%	90%	100%	Atingiu	
O17. Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI. Art.º 22º da Lei n.º 12/2022 - OE2022										Peso	10%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 20. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.	95%	100%	90%	5%	100%	100%	63%	100%	125%	Superou	
O18. Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI. Art.º 22º da Lei n.º 12/2022 - OE2022										Peso	10%
INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 21. Execução do plano de melhoria das condições de trabalho.	n.a.	90%	90%	5%	100%	100%	50%	90%	100%	Atingiu	

Observações: Numa fase de configuração preliminar do Simplex 2022 foi considerada a integração da medida de simplificação "PME Excelência +" no mesmo. Por ser essa a expectativa existente no momento da definição do QUAR, e face ao estipulado na LOE, a medida foi aqui integrada, no respeito pelas inerentes regras associadas às medidas Simplex. Apesar de a medida não ter, afinal, integrado o Simplex, mas por configurar uma importante simplificação no âmbito da iniciativa "PME Excelência", foi mantida no âmbito das atividades planeadas pelo IAPMEI, e igualmente no seu QUAR, nos termos programados.

Objectivos Relevantes: O5; O8; O11; O12; O14; O15; O16; O17; O18.

**JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO**

Ind 1. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 2. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 3. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico 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, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 11. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 12. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 13. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico 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 14. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Este valor crítico corresponde igualmente ao valor máximo passível de ser atingido (todos os clientes inquiridos com avaliação positiva).
Ind 15. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind 16. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind 17. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, 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 18. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind 19. 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 20. 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 21. 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. Montante de pagamentos decididos Portugal2020 / Meta de pagamento Portugal2020 * 100	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
Ind 2. N.º de Metas do Tipo A cumpridas/N.º de Metas do Tipo A Totais * 0,85 + N.º de Metas do Tipo B cumpridas/N.º de Metas do Tipo B Totais * 0,15	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 * 100 / (a)  (a) fator de correção da capacidade instalada = $\sum (N^{\circ} \text{ de técnicos em ETI, no período } \times N^{\circ} \text{ de dias úteis no período afetos a tarefas padrão}) / \sum (\text{pedidos em carga no período (decididos e não decididos)} \times \text{Tempo padrão})$ , até ao máximo de 1	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
Ind 7. N.º de relatórios de verificação no local emitidos no período dentro do prazo / N.º de relatórios de verificação no local emitidos no período * 100	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI) / SGO2020. Base dados Excel do DpFC. Quadro de indicadores do DpFC - "Lista de Projetos".
Ind 8. N.º de conteúdos técnicos, dinâmicos ou multimédia (e-books e vídeos) promotores de novas tendências empresariais e de criação de novas empresas de base tecnológica, do desenvolvimento das capacidades psicossociais dos potenciais empreendedores e da capacidade de comunicação dos projetos empreendedores.	Recursos produzidos e divulgados; Registos na plataforma Academia PME Digital; Microsite StartUp Boost; Relatório de execução das atividades do projeto.
Ind 9. N.º de encontros de capacitação "Capacitar para empreender".	Suportes de divulgação das ações; Gravações sessões; Registos na plataforma Academia PME Digital; Microsite StartUp Boost; Relatório de execução das atividades do projeto.
Ind 10. N.º de sessões de sensibilização de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos para instrumentos e programas nacionais e europeus de apoio ao empreendedorismo.	Suportes de divulgação das ações; Microsite StartUp Boost; Relatório de execução das atividades do projeto.
Ind 11. N.º de sessões de partilha de conhecimento (presenciais e online) orientadas para o apoio à transição digital do tecido empresarial.	Gravações webinars; Suportes de divulgação das ações.
Ind 12. N.º 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 13. 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 14. 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 15. 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 16. N.º de ações, ponderadas, do plano de capacitação das empresas no acesso e utilização dos fundos do PRR e do PT 2021-2027 executadas / N.º total de ações do plano de capacitação das empresas no acesso e utilização dos fundos do PRR e do PT 2021-2027 * 100	Plano de ações; Suportes de divulgação das ações; Folhas de presença; Suportes de conteúdos informativos ou formativos.
Ind 17. N.º de ações da medida de simplificação "PME Excelência +" executadas / N.º total de ações da medida de simplificação "PME Excelência +" * 100	Plataforma Geslíder.
Ind 18. N.º de trabalhadores/as que reponderam ao questionário / N.º de trabalhadores/as em exercício de funções em 31 de dezembro de 2022 (exceto dirigentes superiores) * 100	Balanço Social; Base de Dados do Inquérito à Avaliação da Satisfação de Colaboradores/as.
Ind 19. N.º de ações, ponderadas, do plano de preparação da introdução do teletrabalho nas modalidades de trabalho regulares do IAPMEI executadas / N.º total de ações do plano de preparação da introdução do teletrabalho nas modalidades de trabalho regulares do IAPMEI * 100	Plano de ações; Deliberações sobre o teletrabalho.
Ind 20. 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 21. 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.

Recursos Humanos						
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	N.º EFECTIVOS PLANEADOS (Mapa de Pessoal)	PONTOS PLANEADOS	PONTOS EXECUTADOS 30 junho/31 dezembro	N.º EFETIVOS 30 junho/31 dezembro (Balanço Social)	DESVIO/ Pontos
Dirigentes - Direcção Superior	20	3	60	60	3	0
Dirigentes - Direcção intermédia e chefes de equipa	16	35	560	528	33	-32
Técnico Superior - (inclui especialistas de informática)	12	297	3564	2988	249	-576
Assistente Técnico - (inclui técnicos de informática)	8	53	424	336	42	-88
Assistente operacional	5	9	45	35	7	-10
<b>Total</b>		<b>397</b>	<b>4653</b>	<b>3947</b>	<b>334</b>	<b>-706</b>

Recursos Financeiros						Unidade: euros
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS (30 junho)	EXECUTADOS (31 dezembro)	DESVIO	
<b>Orçamento de Atividades (OA)</b>	<b>652 110 337</b>	<b>1 295 628 151</b>	<b>245 054 250</b>	<b>1 007 709 235</b>	<b>-287 918 916</b>	
<b>Despesa própria</b>	<b>26 715 066</b>	<b>21 019 483</b>	<b>8 283 328</b>	<b>18 440 534</b>	<b>-2 578 949</b>	
Despesas c/Pessoal	14 990 860	14 990 860	6 451 555	12 879 355	-2 111 505	
Aquisições de Bens e Serviços	3 402 881	2 570 846	1 065 238	2 496 846	-74 000	
Transferências correntes	247 007	247 007	105 498	133 585	-113 422	
Outras despesas correntes	8 074 318	3 210 770	661 038	2 930 747	-280 023	
<b>Medidas de Apoio a Empresas</b>	<b>617 074 912</b>	<b>1 262 703 204</b>	<b>231 878 564</b>	<b>981 470 656</b>	<b>-281 232 548</b>	
das quais extraorçamental	210 029 600	214 670 141	81 223 400	214 572 210	-97 931	
<b>Medidas de Apoio à Envolve</b>	<b>8 320 359</b>	<b>11 905 464</b>	<b>4 892 358</b>	<b>7 798 045</b>	<b>-4 107 419</b>	
<b>Orçamento de Projetos (OP)</b>	<b>1 519 727 028</b>	<b>1 719 843 278</b>	<b>3 498 296</b>	<b>833 218 809</b>	<b>-886 624 469</b>	
<b>Despesa própria</b>	<b>2 122 800</b>	<b>1 891 551</b>	<b>149 153</b>	<b>577 435</b>	<b>-1 314 116</b>	
Investimentos	2 122 800	1 891 551	149 153	577 435	-1 314 116	
<b>Medidas de Apoio a Empresas</b>	<b>535 205 000</b>	<b>1 715 555 000</b>	<b>3 185 000</b>	<b>831 866 493</b>	<b>-883 688 507</b>	
das quais extraorçamental	0	298 350 000	0	270 933 246	-27 416 754	
<b>Medidas de Apoio à Envolve</b>	<b>982 399 228</b>	<b>2 396 727</b>	<b>164 143</b>	<b>774 881</b>	<b>-1 621 846</b>	
<b>TOTAL (OA+OP)</b>	<b>2 171 837 365</b>	<b>3 015 471 429</b>	<b>248 552 545</b>	<b>1 840 928 044</b>	<b>-1 174 543 385</b>	

Observações: Os RF planeados correspondem ao proposto no OE (na AR). Os RF ajustados correspondem ao orçamento aprovado para 2022, e incorporam o efeitos das cativações impostas por Lei (€ 6,4 M), bem como as alterações orçamentais aprovadas no decorrer da execução, que envolveram um reforço de € 948 M.

Parâmetros			AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia (L23)	Eficiência (L37)	Qualidade (L47)	
12,93%	15,01%	80,17%	108,11%

JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

Ind 1	n.a.
Ind 2	n.a.
Ind 3	Para mitigar os efeitos da pandemia na avaliação das condições de acesso das empresas ao estatuto PME Líder 2021, foram definidas condições diferenciadas para os pedidos de novas adesões e para as renovações do estatuto, facilitando estas últimas. Tendo os critérios normais, pré-pandémicos, sido repostos nas candidaturas IAPMEI a PME Líder de 2022, e sido apenas mantidas as condições extraordinárias de diferenciação entre adesões e renovações para as empresas do setor do turismo. Previa-se, por isso, que o número de empresas distinguidas com o estatuto de PME Líder 2022 regressasse a valores alinhados com os históricos. Contudo, apesar de se confirmar uma redução de empresas com condições para obtenção desta distinção, face à edição anterior, o facto de terem persistido critérios diferenciados para as empresas do turismo terá contribuído para que tenha vindo a ser identificado um número de empresas elegíveis, e com desempenhos superiores, mais elevado do que o previsto. Anota-se que as condições regulares da iniciativa estão a ser gradualmente repostas, mas que, dada a grande extensão de prazos do período de candidaturas na edição de 2021, não foi viável repor o normal calendário logo na edição de 2022, pelo que a receção de candidaturas foi admissível até 31 de janeiro de 2023, do que advém que o resultado apresentado (10 250) não é ainda o definitivo, se bem que constitua uma estimativa muito próxima do final.
Ind 4	n.a.
Ind 5	Apesar de o número de candidaturas ter sido superior ao previsto, o cumprimento de prazos foi maximizado pelo recurso à subcontratação de análises. O faseamento das candidaturas contribuiu também para abrandar os volumes de entrada em simultâneo, o que permitiu uma melhor gestão das respostas do IAPMEI.
Ind 6	Em 2022, o IAPMEI recorreu a <i>outsourcing</i> para apoio às atividades de encerramento de projetos, o que permitiu o reforço da capacidade de resposta aos pedidos de pagamento.
Ind 7	As Autoridades de Gestão (AG), no âmbito dos seus planos anuais de verificações no local, selecionaram 60 operações a serem submetidas a verificação no local pelo IAPMEI. Das ações de verificação executadas aos 60 projetos, resultaram 120 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 17 M €.
Ind 8	n.a.
Ind 9	n.a.
Ind 10	n.a.
Ind 11	n.a.
Ind 12	n.a.
Ind 13	
Ind 14	O IAPMEI procedeu, em 2022, 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 87,7% a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI.
Ind 15	n.a.
Ind 16	O plano de ação para uma utilização eficaz, pelas empresas, dos fundos do PT 2020, e do Instrumento de Recuperação e Resiliência, foi executado na íntegra. Tendo sido produzidos e divulgados novos conteúdos digitais, incluindo sob a forma de vídeo, nomeadamente, de que são exemplo as FAQ relativas às Agendas / Alianças Mobilizadoras de Reindustrialização e Alianças Verdes para a Reindustrialização, às medidas da componente da Descarbonização da Indústria, ou às Test Beds; os guias de apoio ao preenchimento dos formulários de candidatura no âmbito das Agendas / Alianças Mobilizadoras e Alianças Verdes e da Descarbonização da Indústria; o Guia de Utilização da Consola IAPMEI Incentivos PRR; e os vídeos relativos ao Apoiar Gás e à Descarbonização da Indústria.
Ind 17	Em 2022 foi totalmente implementada a medida de simplificação "PME Excelência +", tendo o processo de disponibilização dos certificados de PME Excelência às empresas objeto dessa distinção passado a estar assente num procedimento automático, e os certificados em questão passado a ser eletrónicos.
Ind 18	n.a.
Ind 19	n.a.
Ind 20	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, e que passou a assumir especial relevância com o contexto pandémico, de disponibilizar a vacinação sazonal contra a gripe a todos os trabalhadores/as que manifestaram querer ter essa proteção. E para a promoção de novas medidas de saúde preventiva, através da divulgação ativa de campanhas em áreas como o tabagismo, o cancro, doenças raras, ou a menopausa.
Ind 21	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
<b>Objetivo Estratégico 1</b>							X	X	X	
<b>Objetivo Estratégico 2</b>	X	X	X	X	X	X				
<b>Objetivo Estratégico 3</b>										X
<b>Objetivo Estratégico 4</b>										
<b>Objetivo Estratégico 5</b>										
	Obj Op 11	Obj Op 12	Obj Op 13	Obj Op 14	Obj Op 15	Obj Op 16	Obj Op 17	Obj Op 18		
<b>Objetivo Estratégico 1</b>										
<b>Objetivo Estratégico 2</b>										
<b>Objetivo Estratégico 3</b>										
<b>Objetivo Estratégico 4</b>	X	X	X	X						
<b>Objetivo Estratégico 5</b>					X	X	X	X		

## Balanço Social



# BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro

## 2022

### 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 2022 339

Em 31 de Dezembro de 2022 334

**Nota:** Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2022, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2022 na folha "Critério"

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

Nome Margarida Coelho

Tel: 21 383 60 11

E-mail: margarida.coelho@iapmei.pt

Data 30/03/2023



# BALANÇO SOCIAL 2022

## 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 / Modalidade de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação de feitura		Nomeação Transiória por tempo determinado		Nomeação Transiória por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Contratação de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código de Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código de Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código de 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		M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	15	0	0	0	0	0	0	0	12	15	27	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	69	166	0	0	6	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	171	246	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	36	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	37	40	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	7	
Aprendizes e praticantes																												
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5	
Magistrado																												
Diplomata																												
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																												
Pessoal de Inspeção																												
Pessoal de Investigação Científica																												
Docente Ensino Universitário																												
Docente Ensino Superior Politécnico																												
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																												
Médico																												
Enfermeiro																												
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																												
Técnico Superior de Saúde																												
Chefe Tributária																												
Pessoal de Administração Tributária																												
Pessoal Adjuvante																												
Conservador e Notário																												
Oficial dos Registos e do Notariado																												
Oficial de Justiça																												
Forças Armadas - Oficial b)																												
Forças Armadas - Sargento b)																												
Forças Armadas - Praça b)																												
Polícia Judiciária																												
Polícia de Segurança Pública - Oficial																												
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																												
Polícia de Segurança Pública - Agente																												
Guarda Nacional Republicana - Oficial																												
Guarda Nacional Republicana - Sargento																												
Guarda Nacional Republicana - Guarda																												
Serviço Estrangeiro Fronteiras																												
Guarda Prisional																												
Outro Pessoal de Segurança c)																												
Bombeiro																												
Polícia Municipal																												
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>206</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>163</b>	<b>231</b>	<b>334</b>	

Pratações de Serviço	M	F	Total
Taxela			0
Armação			0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**NOTAS:**

- Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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 carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SED (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	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	0	0	0	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	0	0	0	0	0	3	3	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	1	0	0	0	0	2	5	3	5	4	4	1	0	2	0	12	15	27	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0	
Técnico Superior	15	26	5	4	8	21	2	12	11	36	9	24	19	32	3	12	3	4	75	171	246	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	1	0	1	3	0	0	0	4	1	7	0	18	0	1	0	3	3	37	40	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	1	2	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	1	0	1	0	0	0	4	1	5	
Magistrado																			0	0	0	
Diplomata																			0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0	
Pessoal de Inspeção																			0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0	
Docente Ensino Universitário																			0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0	
Médico																			0	0	0	
Enfermeiro																			0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0	
Chefia Tributária																			0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0	
Conservador e Notário																			0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0	
Oficial de Justiça																			0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0	
Polícia Judiciária																			0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0	
Guarda Prisional																			0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0	
Bombeiro																			0	0	0	
Polícia Municipal																			0	0	0	
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>103</b>	<b>231</b>	<b>334</b>	

NOTAS:

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

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

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

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
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	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	1	0	3	3	6	
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	14	2	1	0	0	12	15	27	
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																						0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4	5	2	5	56	134	11	24	0	3	75	171	246	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	2	8	0	0	1	22	0	1	0	4	0	0	0	0	3	37	40	
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 Inspeção																						0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																						0	0	0
Docente Ensino Universitário																						0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																						0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																						0	0	0
Médico																						0	0	0
Enfermeiro																						0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																						0	0	0
Técnico Superior de Saúde																						0	0	0
Chefia Tributária																						0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																						0	0	0
Pessoal Aduaneiro																						0	0	0
Conservador e Notário																						0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																						0	0	0
Oficial de Justiça																						0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																						0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																						0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																						0	0	0
Polícia Judiciária																						0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																						0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																						0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																						0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																						0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																						0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																						0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																						0	0	0
Guarda Prisional																						0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																						0	0	0
Bombeiro																						0	0	0
Polícia Municipal																						0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>70</b>	<b>157</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>103</b>	<b>231</b>	<b>334</b>	

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

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

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

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

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

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa							0	0	0
Ávença							0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**NOTAS:**

**CPLP** - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

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

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											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
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
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
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
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	0	2	0	1	0	3	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	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	3
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
Aprendizes e praticantes																												
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Magistrado																												
Diplomata																												
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																												
Pessoal de Inspeção																												
Pessoal de Investigação Científica																												
Docente Ensino Universitário																												
Docente Ensino Superior Politécnico																												
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																												
Médico																												
Enfermeiro																												
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																												
Técnico Superior de Saúde																												
Chefe Tributária																												
Pessoal de Administração Tributária																												
Pessoal Aduaneiro																												
Conservador e Notário																												
Oficial dos Registos e do Notariado																												
Oficial de Justiça																												
Forças Armadas - Oficial b)																												
Forças Armadas - Sargento b)																												
Forças Armadas - Praça b)																												
Polícia Judiciária																												
Polícia de Segurança Pública - Oficial																												
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																												
Polícia de Segurança Pública - Agente																												
Guarda Nacional Republicana - Oficial																												
Guarda Nacional Republicana - Sargento																												
Guarda Nacional Republicana - Guarda																												
Serviço Estrangeiros Fronteiras																												
Guarda Prisional																												
Outro Pessoal de Segurança c)																												
Bombeiro																												
Polícia Municipal																												
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>

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

**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 n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargos/carreiras/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	6	8	0	0	4	5	0	0	0	0	1	0	11	13	24		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes													0	0	0		
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado													0	0	0		
Diplomata													0	0	0		
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência													0	0	0		
Pessoal de Inspeção													0	0	0		
Pessoal de Investigação Científica													0	0	0		
Docente Ensino Universitário													0	0	0		
Docente Ensino Superior Politécnico													0	0	0		
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													0	0	0		
Médico													0	0	0		
Enfermeiro													0	0	0		
Téc. Diagnóstico e Terapêutica													0	0	0		
Técnico Superior de Saúde													0	0	0		
Chefia Tributária													0	0	0		
Pessoal de Administração Tributária													0	0	0		
Pessoal Aduaneiro													0	0	0		
Conservador e Notário													0	0	0		
Oficial dos Registos e do Notariado													0	0	0		
Oficial de Justiça													0	0	0		
Forças Armadas - Oficial b)													0	0	0		
Forças Armadas - Sargento b)													0	0	0		
Forças Armadas - Praça b)													0	0	0		
Polícia Judiciária													0	0	0		
Polícia de Segurança Pública - Oficial													0	0	0		
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia													0	0	0		
Polícia de Segurança Pública - Agente													0	0	0		
Guarda Nacional Republicana - Oficial													0	0	0		
Guarda Nacional Republicana - Sargento													0	0	0		
Guarda Nacional Republicana - Guarda													0	0	0		
Serviço Estrangeiros Fronteiras													0	0	0		
Guarda Prisional													0	0	0		
Outro Pessoal de Segurança c)													0	0	0		
Bombeiro													0	0	0		
Polícia Municipal													0	0	0		
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>		

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

**Notas:**

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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) Registrar o pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

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

**NOTAS:**

Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8.º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																															0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	4	9	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2	5	17	22	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	7		
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1		
Aprendizes e praticantes																															0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Magistrado																															0	0	0
Diplomata																															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																															0	0	0
Pessoal de Inspeção																															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																															0	0	0
Docente Ensino Universitário																															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																															0	0	0
Médico																															0	0	0
Enfermeiro																															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																															0	0	0
Técnico Superior de Saúde																															0	0	0
Chefia Tributária																															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																															0	0	0
Pessoal Aduaneiro																															0	0	0
Conservador e Notário																															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																															0	0	0
Oficial de Justiça																															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																															0	0	0
Polícia Judiciária																															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																															0	0	0
Guarda Prisional																															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																															0	0	0
Bombeiro																															0	0	0
Polícia Municipal																															0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	

NOTAS:  
 Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;  
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1	0	0	0	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	1	0	0	0	0	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	0	0	28	0	0	28
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	11	0	0	11
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	1	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 Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>

**Notas:**

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

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

Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

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

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

**NOTAS:**

(1) e (2) - Artigos 156.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado na carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfocado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0		0
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	3	3	3	3	6	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	15	12	15	27	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0	
Técnico Superior	0	0	75	152	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	75	171	246	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	2	32	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	3	37	40	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	3	7	
Aprendizes e praticantes															0	0	0	
Informático	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5	
Magistrado															0	0	0	
Diplomata															0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0	
Pessoal de Inspeção															0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0	
Docente Ensino Universitário															0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0	
Médico															0	0	0	
Enfermeiro															0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0	
Técnico Superior de Saúde															0	0	0	
Chefe Tributária															0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0	
Pessoal Aduaneiro															0	0	0	
Conservador e Notário															0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0	
Oficial de Justiça															0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0	
Polícia Judiciária															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0	
Guarda Prisional															0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0	
Bombeiro															0	0	0	
Polícia Municipal															0	0	0	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>85</b>	<b>187</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>103</b>	<b>231</b>	<b>334</b>

**NOTAS:**

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

(\*) Artigo 110.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Considerar a meia jornada (Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto)



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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	315:00	1314:00	497:00	1766:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	812:00	3080:00	3892:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	0:00	56:00	10:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	56:00	10:00	66:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	508:00	0:00	32:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	540:00	0:00	540:00
Aprendizes e praticantes												0:00	0:00	0:00
Informático	5:00	0:00	5:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	10:00	0:00	10:00
Magistrado												0:00	0:00	0:00
Diplomata												0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico												0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário												0:00	0:00	0:00
Médico												0:00	0:00	0:00
Enfermeiro												0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde												0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro												0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário												0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado												0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)												0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda												0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras												0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional												0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)												0:00	0:00	0:00
Bombeiro												0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal												0:00	0:00	0:00
<b>Total</b>	<b>828:00</b>	<b>1314:00</b>	<b>590:00</b>	<b>1776:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>1418:00</b>	<b>3090:00</b>	<b>4508:00</b>

**NOTAS:**

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

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

**NOTAS:**

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

Este quadro refere-se apenas a trabalho noturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho noturno suplementar" neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efetuado 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 n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28,0	0,0	28,0	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48,0	43,0	91,0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	141	97	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	141,0	97,0	238,0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	5	0	76	0	0	0	0	0	0	0	343	416	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	426,0	418,0	844,0		
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0		
Técnico Superior	0	15	26	147	33	50	251	986	17	50	53	108	15	3	1 748	4 338	0	0	0	0	0	0	1	2	0	79	144	2 224,0	5 842,0	8 066,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	2	0	0	239	5	198	2	39	3	14	51	1 032	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	21	64,0	1 545,0	1 609,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	2	11	0	0	0	0	0	0	0	95	63	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	108,0	69,0	177,0		
Aprendizes e praticantes																												0,0	0,0	0,0	
Informático	10	0	0	0	3	0	20	0	0	0	15	0	0	0	171	30	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	222,0	31,0	253,0	
Magistrado																												0,0	0,0	0,0	
Diplomata																												0,0	0,0	0,0	
Pessoal dos Serviços Externos do ANE - assistente de residência																												0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Inspeção																												0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Investigação Científica																												0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Universitário																												0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Superior Politécnico																												0,0	0,0	0,0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																												0,0	0,0	0,0	
Médico																												0,0	0,0	0,0	
Enfermeiro																												0,0	0,0	0,0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																												0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior de Saúde																												0,0	0,0	0,0	
Chefia Tributária																												0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Administração Tributária																												0,0	0,0	0,0	
Pessoal Aduaneiro																												0,0	0,0	0,0	
Conservador e Notário																												0,0	0,0	0,0	
Oficial dos Registos e do Notariado																												0,0	0,0	0,0	
Oficial de Justiça																												0,0	0,0	0,0	
Forças Armadas - Oficial b)																												0,0	0,0	0,0	
Forças Armadas - Sargento b)																												0,0	0,0	0,0	
Forças Armadas - Praça b)																												0,0	0,0	0,0	
Polícia Judiciária																												0,0	0,0	0,0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																												0,0	0,0	0,0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																												0,0	0,0	0,0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																												0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																												0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																												0,0	0,0	0,0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																												0,0	0,0	0,0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																												0,0	0,0	0,0	
Guarda Prisional																												0,0	0,0	0,0	
Outro Pessoal de Segurança c)																												0,0	0,0	0,0	
Bombeiro																												0,0	0,0	0,0	
Polícia Municipal																												0,0	0,0	0,0	
<b>Total</b>	<b>10,0</b>	<b>15,0</b>	<b>26,0</b>	<b>147,0</b>	<b>43,0</b>	<b>52,0</b>	<b>358,0</b>	<b>1 225,0</b>	<b>22,0</b>	<b>248,0</b>	<b>70,0</b>	<b>147,0</b>	<b>18,0</b>	<b>17,0</b>	<b>2 625,0</b>	<b>6 019,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>4,0</b>	<b>1,0</b>	<b>85,0</b>	<b>172,0</b>	<b>3 261,0</b>	<b>8 045,0</b>	<b>11 306,0</b>	

NOTAS:

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 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) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
20/05/2022	Adm.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 hh/mm)	
35 horas	0	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	7:00	

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

(\*\*) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 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
18/11/2022	Greve Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	2	7:00	

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

(\*\*) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 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 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 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 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

## Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

### A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

#### Mês de referência: Dezembro

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

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	1	1
501-1000 €	3	8	11
1001-1250 €	5	20	25
1251-1500 €	27	75	102
1501-1750 €	16	29	45
1751-2000€	7	23	30
2001-2250 €	5	17	22
2251-2500 €	8	24	32
2501-2750 €	3	6	9
2751-3000 €	3	4	7
3001-3250 €	1	2	3
3251-3500 €	4	12	16
3501-3750 €	0	1	1
3751-4000 €	5	1	6
4001-4250 €	7	2	9
4251-4500 €	3	2	5
4501-4750 €	3	1	4
4751-5000 €	0	1	1
5001-5250 €	1	1	2
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	1	1
Mais de 6000 €	2	0	2
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>231</b>	<b>334</b>

#### NOTAS:

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

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

#### Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima ( € )	757,01 €	392,93 €
Máxima ( € )	6 436,46 €	5 987,05 €

#### 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/ refere

## Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	9 119 431,96 €
Suplementos remuneratórios	581 896,40 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	549 624,39 €
Benefícios sociais	246 916,14 €
Outros encargos com pessoal (**)	2 354 309,09 €
<b>Total</b>	<b>12 852 177,98 €</b>

### Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

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

(\*\*) registar:

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

## Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	74 486,97 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	949,19 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	15 609,17 €
Representação	484 878,67 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	5 972,40 €
<b>Total</b>	<b>581 896,40 €</b>

### Nota:

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

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

(\*\*\*) - incluir também o subsídio de residência.

## Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	2 504,16 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	61,04 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	523 534,61 €
Outras prestações sociais	23 524,58 €
<b>Total</b>	<b>549 624,39 €</b>

## Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	33 305,76 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	213 610,38 €
<b>Total</b>	<b>246 916,14 €</b>

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
	F	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1		0	1	0		1		1	0	0	
	F	1		0	1	0		0		0	0	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	4		0	4	0		1		1	0	0	
	F	20		0	20	0		0		0	0	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0		0	0	0		17		0	17	0	
	F	228		0	30	198		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	0
Casos de incapacidade temporária e parcial	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

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

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

**Nota:**

(\*) - Conforme lista constante do DR n.º 6/2001, de 3 de maio, atualizado pelo DR n.º 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:	195	7 586,00 €
Exames de admissão	15	585,00 €
Exames periódicos	179	6 981,00 €
Exames ocasionais e complementares	1	20,00 €
Exames de cessação de funções		0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		
Visitas aos postos de trabalho	0	

### Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	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 23.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 50-C/2007, de 6 de março e pela Lei n.º 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	73
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	222

## 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)	18 632,00 €
Equipamento de protecção (b)	0,00 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	21 378,00 €

**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	201	0	0	0	201
Externas	200	19	2	3	224
<b>Total</b>	<b>401</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>425</b>

### Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	2	1	3	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)	17	32	49	22
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	173	165	338	177
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	8	20	28	17
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	1	6	7	3
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	

Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>224</b>	<b>425</b>	<b>222</b>
Totais devem ser iguais aos do Q. 27				

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

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

Grupo/cargo/carreira/ dEspendidas	Horas	Horas dEspendidas em acções internas	Horas dEspendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)				0:00
Dirigente superior de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)		9:00	2:00	11:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)		63:00	210:00	273:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		758:00	2655:30	3413:30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		32:00	255:30	287:30
Assistente operacional, operário, auxiliar				0:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático		8:00	46:00	54:00
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 Inspeção			0:00
Pessoal de Investigação Científica			0:00
Docente Ensino Universitário			0:00
Docente Ensino Superior Politécnico			0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0:00
Médico			0:00
Enfermeiro			0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0:00
Técnico Superior de Saúde			0:00
Chefia Tributária			0:00
Pessoal de Administração Tributária			0:00
Pessoal Aduaneiro			0:00
Conservador e Notário			0:00
Oficial dos Registos e do Notariado			0:00
Oficial de Justiça			0:00
Forças Armadas - Oficial b)			0:00
Forças Armadas - Sargento b)			0:00
Forças Armadas - Praça b)			0:00
Polícia Judiciária			0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente			0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0:00
Guarda Prisional			0:00
Outro Pessoal de Segurança c)			0:00
Bombeiro			0:00
Polícia Municipal			0:00

**Notas:**

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

### Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	0,00 €
Despesa com acções externas	7 640,70 €
<b>Total</b>	<b>7 640,70 €</b>

**Notas:**

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

## Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	14
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	5
Total de votantes para comissões de trabalhadores	331

## 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

## Relatório de Atividades de Formação



Relatório Atividades Formação IAPMEI 2022

Designação	Edição	Formato	Tipologia	Área Formativa	Data Início	Data Fim	N.º Horas	Ação Int. ou Ext.	N.º participantes	Custo
12º Congresso Nacional da Administração Pública - Caminhos para a Sustentabilidade	12	Presencial	Congresso	34 Ciências Empresariais	11/11/2022	11/11/2022	7	Formação Externa	1	0,00 €
A Igualdade entre Mulheres e Homens e as Nações Unidas: Desafios para a Administração Pública	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	18/04/2022	22/04/2022	6	Formação Externa	1	0,00 €
Ação de Capacitação sobre "Instrumento de Revitalização e Transmissão"	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	07/04/2022	07/04/2022	2	Formação Interna	10	0,00 €
Alteração ao Regime do Código dos Contratos Públicos e às Medidas Especiais de Contratação	1	E-learning	Webinar	38 Direito	06/12/2022	06/12/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Analytics	1	E-learning	Workshop	48 Informática	01/10/2022	01/10/2000	2	Formação Externa	1	0,00 €
Apresentação da aplicação de Gestão Documental - "SGD"	1	E-learning	Formação	48 Informática	26/04/2022	27/04/2022	5	Formação Interna	16	0,00 €
	2	E-learning	Formação	48 Informática	14/11/2022	15/11/2022	5	Formação Interna	15	0,00 €
Apresentação da Plataforma RMMG/CSMN	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	31/01/2022	31/01/2022	2	Formação Interna	1	0,00 €
BI & Big Data Architecture	1	E-learning	Workshop	48 Informática	15/10/2022	15/10/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
C-Days 2022	8	Presencial	Conferência	48 Informática	07/06/2022	09/06/2022	16	Formação Externa	1	0,00 €
	1	E-learning	Curso	48 Informática	18/02/2022	25/02/2022	14	Formação Externa	1	0,00 €
Cibersegurança	2	E-learning	Curso	48 Informática	14/04/2022	21/04/2022	14	Formação Externa	2	0,00 €
	3	E-learning	Curso	48 Informática	26/07/2022	29/07/2022	14	Formação Externa	4	0,00 €
Cibersegurança nas transações financeiras digitais	1	E-learning	Formação	48 Informática	18/05/2022	18/05/2022	3	Formação Interna	33	0,00 €
Cidadão Ciberseguro	1	E-learning	Curso	48 Informática	17/08/2022	22/09/2022	3	Formação Externa	15	0,00 €
CIRCO Hub Portugal: Experiência e Primeiros Resultados da Capacitação de Empresas em Design Circular	1	E-learning	Evento	34 Ciências Empresariais	25/01/2022	25/01/2022	1,5	Formação Externa	1	0,00 €
Como preencher o formulário de candidatura das Agendas Mobilizadoras	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	22/02/2022	22/02/2022	2	Formação Interna	1	0,00 €
Competências para a Interculturalidade	1	E-learning	Curso	31 Ciências Sociais	12/01/2022	12/01/2022	4	Formação Externa	3	0,00 €
	2	E-learning	Curso	31 Ciências Sociais	13/01/2022	13/01/2022	4	Formação Externa	2	0,00 €
Componente Formativa do Programa EstágiAP XXI	1	E-learning	Curso	1 Programas de Base	16/05/2022	30/05/2022	8	Formação Externa	1	0,00 €
Contabilidade Pública (SNC-AP)	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	14/11/2022	12/12/2022	25	Formação Externa	4	0,00 €
Dashboard in a Day - BI4ALL – Portugal	1	E-learning	Workshop	48 Informática	07/06/2022	07/06/2022	7	Formação Externa	1	0,00 €
Data Scientist: Transformar Dados em Conhecimento	1	E-learning	Curso	48 Informática	25/07/2022	25/07/2022	7	Formação Externa	1	0,00 €
Desafios e possibilidades da Gestão de Pessoas na era do home office	1	E-learning	Workshop	48 Informática	29/10/2022	29/10/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Descarbonização da Indústria	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	04/03/2022	04/03/2022	2	Formação Interna	3	0,00 €
Deveres e direitos do trabalhador em teletrabalho	1	E-learning	Webinar	38 Direito	05/05/2022	05/05/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Inicial	1	E-learning	Curso	48 Informática	10/10/2022	20/10/2022	21	Formação Externa	1	0,00 €
Excel - Quick Wins	1	E-learning	Workshop	48 Informática	12/10/2022	12/10/2022	2	Formação Externa	2	0,00 €
Excel Intermédio	1	E-learning	Curso	48 Informática	21/02/2022	07/03/2022	20	Formação Externa	1	0,00 €
	2	E-learning	Curso	48 Informática	02/03/2022	21/03/2022	20	Formação Externa	6	0,00 €
Execução de Contratos	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	21/03/2022	30/03/2022	14	Formação Externa	1	140,00 €
Exploração de Base de Dados	1	E-learning	Workshop	48 Informática	04/10/2022	04/10/2022	2	Formação Externa	2	0,00 €
Extract Transform and Load Data	1	E-learning	Workshop	48 Informática	08/10/2022	08/10/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Finanças Sustentáveis	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	17/05/2022	17/05/2022	2	Formação Interna	49	0,00 €
	1	E-learning	Curso	48 Informática	10/01/2022	19/01/2022	28	Formação Externa	2	0,00 €
Folhas de Cálculo - Nível Avançado	2	E-learning	Curso	48 Informática	07/03/2022	18/03/2022	28	Formação Externa	1	0,00 €
	3	E-learning	Curso	48 Informática	21/03/2022	01/04/2022	28	Formação Externa	6	0,00 €
	4	E-learning	Curso	48 Informática	16/05/2022	27/05/2022	28	Formação Externa	1	0,00 €
Formação Plug-In: Apoio às empresas - Análise financeira da informação contabilística	1	E-learning	Curso	48 Informática	25/01/2022	25/01/2022	8	Formação Externa	1	0,00 €
Funções de estatística em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 2	1	E-learning	Curso	48 Informática	19/12/2022	19/12/2022	6	Formação Externa	1	0,00 €
Gestão de Projetos de Inovação	1	Presencial	Curso	34 Ciências Empresariais	25/01/2022	25/01/2022	7	Formação Externa	1	110,70 €
Green Shoes: Ecodesign, Environmental Footprint Calculation and Recycling	1	E-learning	Conferência	34 Ciências Empresariais	01/06/2022	01/06/2022	8	Formação Externa	1	0,00 €
Horizontal/Vertical standardisation for AI	1	E-learning	Workshop	34 Ciências Empresariais	21/02/2022	21/02/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
IDC FutureScape 2022	1	E-learning	Evento	34 Ciências Empresariais	24/02/2022	24/02/2022	7	Formação Externa	10	0,00 €
Inovação e Grandes Dados	1	E-learning	Curso	48 Informática	27/06/2022	28/06/2022	14	Formação Externa	4	0,00 €
	2	E-learning	Curso	48 Informática	11/07/2022	12/07/2022	14	Formação Externa	2	0,00 €

Relatório Atividades Formação IAPMEI 2022

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	E-learning	Curso	48 Informática	10/02/2022	11/02/2022	14	Formação Externa	1	0,00 €
	2	E-learning	Curso	48 Informática	22/02/2022	23/02/2022	14	Formação Externa	3	0,00 €
Introdução à Segurança da Informação Classificada	1	E-learning	Curso	48 Informática	27/04/2022	27/04/2022	6	Formação Externa	1	0,00 €
Introdução Machine Learning	1	E-learning	Workshop	48 Informática	19/10/2022	19/10/2022	2	Formação Externa	2	0,00 €
Liderança no Feminino	10	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	20/01/2022	20/01/2022	1	Formação Externa	19	0,00 €
Marketing Digital	1	E-learning	Workshop	48 Informática	02/11/2022	02/11/2022	2	Formação Externa	2	0,00 €
Mediação e Gestão de Ambientes Virtuais	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	22/03/2022	22/03/2022	3	Formação Externa	1	0,00 €
Meta-4 eMind	1	E-learning	Curso	48 Informática	24/05/2022	30/09/2022	32	Formação Externa	9	0,00 €
O papel do líder organizacional no contexto digital	1	E-learning	Workshop	34 Ciências Empresariais	22/10/2022	22/10/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
O que é BI: Mitos e Verdades	1	E-learning	Workshop	48 Informática	08/10/2022	08/10/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Organização Pessoal e Gestão de Tempo	1	Presencial	Formação	34 Ciências Empresariais	20/09/2022	30/09/2022	25	Formação Externa	3	0,00 €
Otimização e Gestão de Dados em Excel	1	E-learning	Curso	48 Informática	10/01/2022	28/01/2022	28	Formação Externa	1	0,00 €
Pegada de Carbono	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	06/07/2022	06/07/2022	1,5	Formação Externa	9	0,00 €
Plataforma de Assiduidade Millenium - Dirigentes	1	E-learning	Formação	48 Informática	04/05/2022	04/05/2022	2	Formação Externa	21	0,00 €
Plataforma de Assiduidade Millenium - Equipa DpRH	1	E-learning	Formação	48 Informática	28/04/2022	29/04/2022	14	Formação Externa	9	0,00 €
Plataforma SIR	1	E-learning	Sessão	48 Informática	14/01/2022	14/01/2022	2,5	Formação Interna	5	0,00 €
Power BI - Elaboração de Dashboards (Nível 2-Avançado)	1	E-learning	Curso	48 Informática	27/04/2022	29/04/2022	14	Formação Externa	1	0,00 €
	2	E-learning	Curso	48 Informática	28/06/2022	06/07/2022	14	Formação Externa	1	0,00 €
Power BI Desktop	1	E-learning	Curso	48 Informática	24/01/2022	08/02/2022	25	Formação Externa	6	0,00 €
Power BI in your Pocket: How to Explore Corporate Data	1	E-learning	Workshop	48 Informática	26/05/2022	26/05/2022	1,5	Formação Externa	1	0,00 €
Power BI na revolução das empresas	1	E-learning	Workshop	48 Informática	15/10/2022	15/10/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Princípios do Marketing Digital	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	15/11/2022	30/11/2022	40	Formação Externa	10	0,00 €
Processamento de Texto - Nível Intermédio	1	E-learning	Curso	48 Informática	11/07/2022	29/07/2022	21	Formação Externa	3	0,00 €
Processo de normalização europeu e internacional: Votações e implementação nacional dos documentos normativos	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	31/05/2022	31/05/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Processo de Normalização Nacional: Elaboração e redação dos Documentos Normativos Portugueses	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	28/04/2022	28/04/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
	2	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	10/10/2022	10/10/2022	2	Formação Externa	2	0,00 €
Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior	1	E-learning	Curso	1 Programas de Base	17/03/2022	26/04/2022	203	Formação Externa	3	6 090,00 €
	2	E-learning	Curso	1 Programas de Base	18/04/2022	29/04/2022	65	Formação Externa	1	650,00 €
	3	E-learning	Curso	1 Programas de Base	11/07/2022	08/08/2022	65	Formação Externa	1	650,00 €
Scale-up Conjuntos	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	08/04/2022	13/04/2022	7	Formação Interna	66	0,00 €
Sessão Capacitação DGAE   Aceleradoras de Comércio	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	19/05/2022	19/05/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Sessão de Boas-Vindas aos Vogais - Formação inicial para vogais das Comissões Técnicas	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	31/03/2022	31/03/2022	2	Formação Externa	2	0,00 €
Sistemas de informação empresariais e controlo de gestão	1	E-learning	Workshop	48 Informática	08/11/2022	08/11/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
	1	E-learning	Curso	32 Informação e Jornalismo	17/01/2022	21/01/2022	14	Formação Externa	2	0,00 €
Técnicas de Redação Online Sites, Intranet, E-mail, Newsletter e Redes Sociais	2	E-learning	Curso	32 Informação e Jornalismo	24/01/2022	26/01/2022	14	Formação Externa	2	0,00 €
	3	E-learning	Curso	32 Informação e Jornalismo	14/02/2022	16/02/2022	14	Formação Externa	3	0,00 €
	4	E-learning	Curso	32 Informação e Jornalismo	27/04/2022	29/04/2022	14	Formação Externa	1	0,00 €
Transformação Digital em Portugal	25	E-learning	Evento	34 Ciências Empresariais	28/09/2022	28/09/2022	8	Formação Interna	2	0,00 €
Vouchers para Startups - Novos Produtos Verdes e Digitais (PT)	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	05/12/2022	05/12/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Webinar "Comunicar Vínculos de Trabalhadores" na SSDireta	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	30/03/2022	30/03/2022	2	Formação Externa	4	0,00 €
Webinar: Orçamento Participativo da Administração Pública	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	25/11/2022	25/11/2022	1	Formação Externa	1	0,00 €
Webinar: Reconhecer a diversidade, promover a igualdade – oportunidades e estratégias de inclusão	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	16/11/2022	19/11/2022	1	Formação Externa	1	0,00 €
Webinar: Riscos e Oportunidades do Novo Modelo de Organização do Teletrabalho	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	10/02/2022	10/02/2022	2	Formação Externa	1	0,00 €
Webinars sobre os Princípios Fundamentais da Administração Pública	1	E-learning	Webinar	48 Informática	14/10/2021	10/03/2022	7	Formação Externa	1	0,00 €

