



# **RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2023**



## Índice

1.	Nota Introdutória .....	1
2.	Enquadramento .....	3
2.1.	<i>Missão, visão e valores</i> .....	3
2.2.	<i>Objetivos estratégicos</i> .....	4
2.3.	<i>Matriz de relacionamento de objetivos estratégicos e operacionais</i> .....	6
2.4.	<i>Matriz de relacionamento entre objetivos estratégicos e operacionais e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)</i> .....	8
3.	Estrutura organizacional .....	11
4.	Autoavaliação do IAPMEI .....	15
4.1.	<i>Atividades planeadas e desenvolvidas em 2023</i> .....	16
4.2.	<i>Justificação dos desvios</i> .....	25
4.3.	<i>Breve descrição das atividades desenvolvidas</i> .....	31
4.4.	<i>Recursos humanos</i> .....	69
4.5.	<i>Recursos financeiros</i> .....	79
4.6.	<i>Medidas de modernização e simplificação administrativa</i> .....	80
4.7.	<i>Sistema de controlo interno</i> .....	81
4.8.	<i>Publicidade institucional</i> .....	84
4.9.	<i>Gestão do património imobiliário</i> .....	85
4.10.	<i>Avaliação da satisfação de clientes</i> .....	86
4.11.	<i>Avaliação da satisfação de colaboradoras/es</i> .....	87
4.12.	<i>Desenvolvimento de medidas para o reforço positivo do desempenho</i> .....	95
4.13.	<i>Comparação de desempenho</i> .....	96
4.14.	<i>Comparação de unidades homogéneas</i> .....	98
5.	Avaliação final .....	99
5.1.	<i>Apreciação dos resultados</i> .....	99
5.2.	<i>Menção proposta pelo dirigente máximo</i> .....	102
6.	Conclusões prospetivas .....	103
7.	Anexos – QUAR, Balanço Social e Relatório de Atividades de Formação .....	104



## 1. Nota Introdutória

Como todos os cenários antecipavam, 2023 foi ainda vivido num contexto de elevada incerteza geopolítica, económica e social.

A uma guerra que vinha de 2022, na Europa, juntou-se um novo conflito, no final de 2023, desta feita no Médio Oriente, em qualquer dos casos com inevitáveis ondas de choque em todo o Mundo. Os efeitos, em particular, da guerra da Ucrânia nas cadeias de abastecimento mundiais, que agravaram aqueles que já haviam sido produzidos pela situação pandémica, continuaram a fazer-se sentir na economia portuguesa, gerando, não apenas constrangimentos diretamente associados à escassez de materiais, de componentes essenciais à produção (incluindo bens energéticos), e até de bens alimentares, mas também, indiretamente, pressões inflacionistas, que apenas numa fase final do ano deram reais sinais de abrandamento, e que, entretanto, determinaram subidas das taxas de juro sem precedentes nas décadas mais recentes.

Falamos de enormes desafios para as empresas portuguesas e da necessidade de aumentar a sua capacidade de reação aos contextos adversos.

A estes desafios juntam-se outros, já em marcha, como os da transição digital, da transição climática, ou da sustentabilidade, entre outros.

Neste contexto, o IAPMEI manteve a sua estratégia de acompanhar as empresas portuguesas ao longo de todo o seu ciclo de vida, atuando em quatro eixos: estimulando o empreendedorismo qualificado e inovador; aumentando e consolidando a dimensão crítica das empresas nacionais; capacitando as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças; e atuando em proximidade e reduzindo custos de contexto.

Sendo inevitável salientar, no âmbito da sua atuação, a dimensão dos trabalhos de encerramento do quadro financeiro plurianual 2014-2020 (PT2020), que se traduziram numa execução acumulada de 89,8%, correspondente a 2562 M €; a criticidade de que se revestiu o bom arranque do novo quadro financeiro plurianual 2021-2027 (PT2030), tendo o IAPMEI estado na linha da frente da facilitação de acesso aos primeiros avisos; e a exigência com que se procedeu ao acompanhamento dos investimentos do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), que permitiu que tivesse sido atingido o compromisso assumido pelo IAPMEI, para o ano, em termos de realização das metas e dos marcos do PRR.

Mas sendo também de destacar o crescente foco na Sustentabilidade, naturalmente na perspetiva do acompanhamento das empresas nesta jornada, mas também, desde logo, na perspetiva da incorporação transversal destas preocupações no dia-a-dia do IAPMEI. Realçando-se o facto de o IAPMEI ter produzido o seu primeiro Relatório de Sustentabilidade em 2023.

Foi um ano muito exigente para as empresas. E também por isso um ano muito exigente para a equipa IAPMEI no apoio ao reforço da competitividade e resiliência das PME portuguesas.

Mas – nunca é demais repetir – contamos com uma equipa experiente, que, agora, integra também novos elementos, e mais juventude, uma equipa criativa e motivada, que tem demonstrado estar à altura dos reptos que lhe são colocados, enquanto parceira estratégica das empresas, dos empreendedores/as e das entidades da envolvente empresarial e empreendedora.

O Conselho Diretivo do IAPMEI

Luís Guerreiro

Sara Carrasqueiro

Marisa Garrido

Nuno Gonçalves

Luís Rebelo de Sousa

## 2. Enquadramento

### 2.1. Missão, visão e valores

#### Missão

Promover a competitividade e o crescimento empresarial, assegurar o apoio à conceção, execução e avaliação de políticas dirigidas à atividade industrial, visando o reforço da inovação, do empreendedorismo e do investimento empresarial nas empresas que exerçam a sua atividade nas áreas sob tutela do Ministério da Economia, designadamente das empresas de pequena e média dimensão, com exceção do setor do turismo e das competências de acompanhamento neste âmbito atribuídas à Direção-Geral das Atividades Económicas.

#### Visão

Ser o parceiro estratégico para a inovação e crescimento das empresas, empresários e empreendedores.

#### Valores

**Objetividade:** Atuação de modo imparcial e isento.

**Confidencialidade:** Reserva e discrição em relação a factos e a informações recebidas no exercício de funções.

**Independência:** Independência e equidistância relativamente a todas as entidades e pessoas com quem se estabeleçam relações no exercício de funções.

**Integridade:** Atuação segundo critérios de honestidade e lealdade pessoal e do interesse público representado, como garantia da veracidade e da confiança no trabalho realizado.

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

**Proporcionalidade:** Adequação de procedimentos aos objetivos da atividade.

**Rigor:** Máximo rigor técnico no desempenho de funções.

## 2.2. Objetivos estratégicos

A estratégia que tem vindo a ser seguida pelo IAPMEI desde 2019 manteve-se em 2023. 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 2023.

### **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 2023 foram determinados 13 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 14 outros objetivos operacionais relevantes para a prossecução da missão, que integrou também no seu Plano de Atividades para 2023.

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

Plano Atividades 2023				
Objetivos Operacionais				
<b>Objetivos estratégicos</b>	<b>OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.</b>	O1. (OQ6.) Premiar novos projetos empresariais com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais. O2. Dimanizar atividades de imersão de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos em ambiente empresarial maduro.	<b>(Peso)</b> <b>3,7%</b> <b>3,7%</b>	
	<b>OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.</b>	O3. (OQ1.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	<b>3,7%</b>	
		O4. (OQ4.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	<b>3,7%</b>	
		O5. (OQ2.) Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermédio.	<b>3,7%</b>	
		O6. (OQ5.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	<b>3,7%</b>	
		O7. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	<b>3,7%</b>	
		O8. 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	<b>3,7%</b>	
		O9. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	<b>3,7%</b>	
		O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	<b>3,7%</b>	
		O11. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos e de empresas.	<b>3,7%</b>	
		O12. Promover e dinamizar processos de reestruturação e revitalização empresarial.	<b>3,7%</b>	
		O13. 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>3,7%</b>	
		O14. Estimular a competitividade empresarial por meio da inovação e cooperação internacional, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas, no âmbito da atividade IAPMEI associada à Enterprise Europe Network (EEN).	<b>3,7%</b>	
		O15. 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>3,7%</b>	
		<b>OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.</b>	O16. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.	<b>3,7%</b>
		<b>OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.</b>	O17. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	<b>3,7%</b>
	O18. (OQ8.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.		<b>3,7%</b>	
	O19. (OQ9.) Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.		<b>3,7%</b>	
	O20. Promover a simplificação do modelo de aferição da dimensão de PME.		<b>3,7%</b>	
	O21. Potenciar a utilidade efetiva dos apoios às empresas.		<b>3,7%</b>	
<b>OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.</b>	O22. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.	<b>3,7%</b>		
	O23. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	<b>3,7%</b>		
	O24. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	<b>3,7%</b>		
	O25. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	<b>3,7%</b>		
	O26. (OQ13.) Fomentar a motivação dos trabalhadores/as do IAPMEI.	<b>3,7%</b>		
	O27. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	<b>3,7%</b>		

#### **2.4. Matriz de relacionamento entre objetivos estratégicos e operacionais e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**

Consciente da importância do tema ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e do papel que todos podemos e devemos assumir na sua concretização, o IAPMEI integrou, desde a sua fundação, a Aliança ODS Portugal, uma iniciativa da rede Global Compact Network Portugal, que tem como objetivo organizar a contribuição do setor empresarial para a realização dos ODS, englobando empresas e organizações.

As ações do IAPMEI que contribuem para os ODS são anualmente mapeadas e diferenciadas, conforme o seu objetivo seja a contribuição para a comunidade do IAPMEI ou a contribuição para o apoio da sua missão de promover a competitividade, a inovação e o crescimento empresarial, dando origem a um relatório específico.

Neste relatório importa salientar como se relacionam os objetivos traçados pelo IAPMEI no seu Plano de Atividades e no seu QUAR, e que nortearam a atividade desenvolvida em 2023, com os ODS, pelo que se apresenta de seguida a inerente matriz de relacionamento:

Objetivos Estratégicos e Operacionais 2023	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
<b>OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.</b>	
O1. (OQ6.) Premiar novos projetos empresariais com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.	 
O2. Dimanizar atividades de imersão de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos em ambiente empresarial maduro.	 
<b>OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.</b>	
O3. (OQ1.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	    
O4. (OQ4.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	    
O5. (OQ2.) Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermediário.	   
O6. (OQ5.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	
O7. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	
O8. 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.	
O9. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	
O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	
O11. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos e de empresas.	
O12. Promover e dinamizar processos de reestruturação e revitalização empresarial.	 
O13. 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.	 
O14. Estimular a competitividade empresarial por meio da inovação e cooperação internacional, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas, no âmbito da atividade IAPMEI associada à Enterprise Europe Network (EEN).	    
O15. 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.	           



Objetivos Estratégicos e Operacionais 2023	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
<b>OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.</b>	
O16. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.	     
<b>OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.</b>	
O17. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	    
O18. (OQ8.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	
O19. (OQ9.) Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.	   
O20. Promover a simplificação do modelo de aferição da dimensão de PME.	 
O21. Potenciar a utilidade efetiva dos apoios às empresas.	   
<b>OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.</b>	
O22. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.	 
O23. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	 
O24. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	   
O25. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	 
O26. (OQ13.) Fomentar a motivação dos trabalhadores/as do IAPMEI.	 
O27. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	

### 3. Estrutura organizacional

O IAPMEI tem sede no Porto, sendo dirigido por um Conselho Diretivo composto por um presidente, uma vice-presidente e dois vogais. O Conselho Diretivo integra ainda um vogal não executivo, ao qual cabe assegurar a representação cruzada com o Conselho de Administração da Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E.. Em 31 de dezembro de 2023, o IAPMEI estava organizado em 7 direções e 28 departamentos, 6 dos quais diretamente dependentes do Conselho Diretivo e os restantes 22 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*

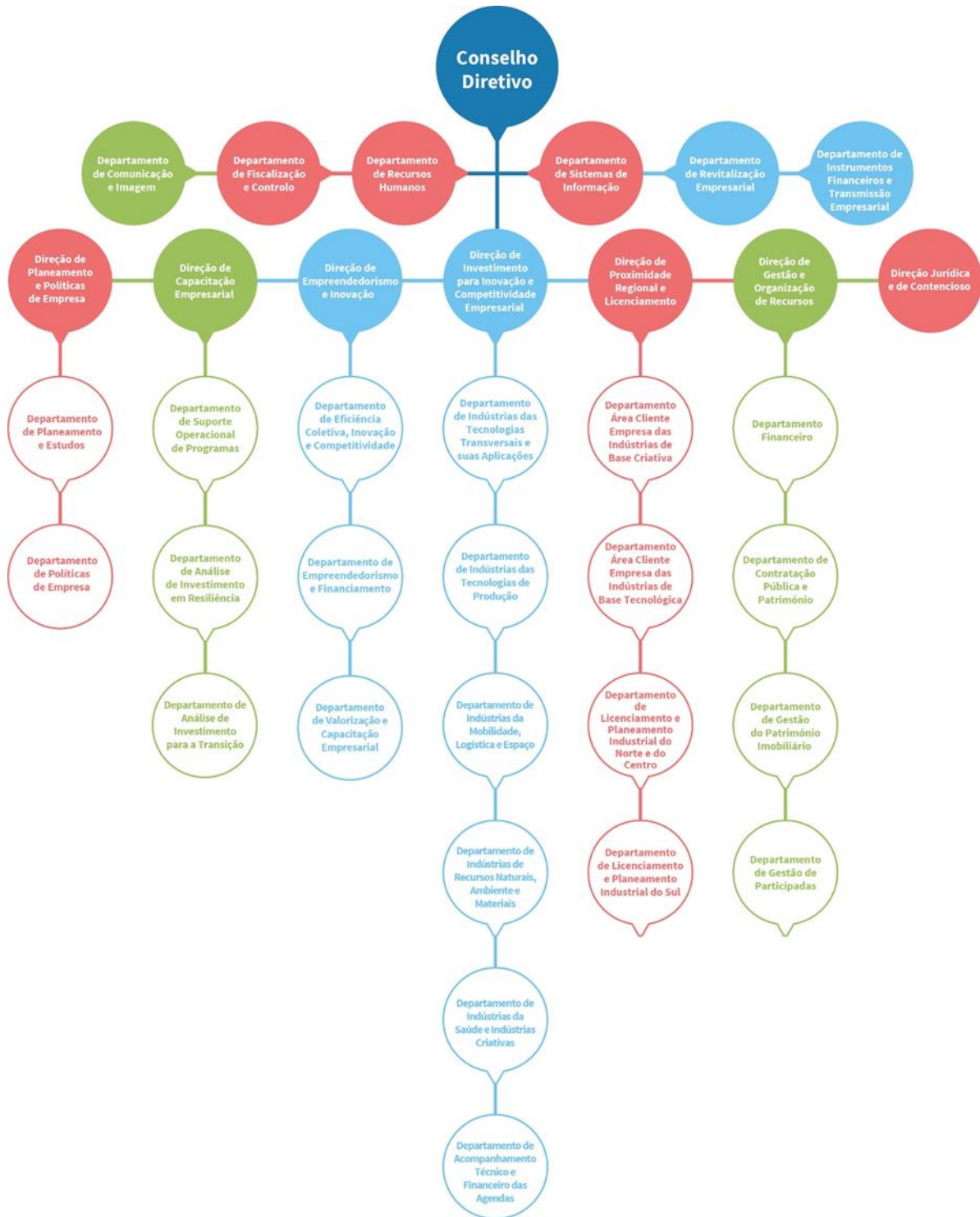
*Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 840/2021, in Diário da República n.º 155/2021, Série II de 2021-08-11.*

*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.*

*Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 120/2023, in Diário da República n.º 22/2023, Série II de 2023-01-31.*

*Deliberação do Conselho Diretivo do IAPMEI n.º 455/2023, in Diário da República n.º 84/2023, Série II de 2023-05-02.*



O IAPMEI possui presença regional em doze distritos do país, designadamente, em Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Covilhã, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Porto e Viseu.

A atuação de proximidade do IAPMEI junto das Empresas, Associações Empresariais, Academia e Centros Tecnológicos e de Inovação, e outros, é assim, assegurada no território nacional.



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 entidades participadas, que complementam, em certa medida, a ação do IAPMEI como “braço armado” para intervenções especializadas, enquanto agentes de entrega de valor às empresas e respetiva envolvente, razão pela qual as mesmas foram criadas.

Em 31 de dezembro de 2023, o IAPMEI tinha 65 participadas e associadas, das quais:

- Financeiras (17);
- Tecnológicas (29);
- Dinamização Empresarial (8);
- Institucionais (11).

Estas entidades assumem diversas formas jurídicas, tais como: sociedades anónimas, sociedades gestoras de participações sociais, associações de direito privado sem fins lucrativos, fundações, sociedades e fundos de capital de risco e fundos autónomos.

No que respeita às entidades participadas financeiras merece especial destaque:

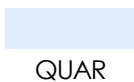
- o lançamento de dois novos Programas de Investimento do Fundo de Capitalização e Resiliência (FdCR), detido na totalidade pelo IAPMEI, com uma dotação global de 400 milhões de euros. Os novos instrumentos financeiros – Programa de Coinvestimento Deal-by-Deal e Programa de Venture Capital – são direcionados para investimento em empresas, prioritariamente nas fases de arranque, e têm como prioridades comuns colmatar a falha de mercado no que diz respeito ao acesso a instrumentos financeiros e de capital por parte das empresas, em especial as que apresentam potencial de crescimento e de inovação, estando orientados para exportação ou redução da dependência externa, para a progressão nas cadeias de valor e incremento do potencial produtivo, para a transição verde e para a transformação digital;
- a reorganização do Sistema Nacional de Garantia Mútua, ao nível do modelo societário das Sociedades de Garantia Mútua (SGM), tendo em vista, designadamente, a melhoria do governo e controlo interno, a maior eficiência e eficácia do conjunto do sistema, a obtenção de sinergias e a redução dos encargos de gestão. Neste contexto, foi proposto à Tutela, que aceitou, um início de processo de reorganização societária das SGM.

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 2023


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


	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O1. (OQ6.) Premiar novos projetos empresariais com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.	100%	I1-IQ7. N° de empreendedores/as premiados com projetos promissores nas áreas da economia circular, cibersegurança, inteligência artificial ou <i>blockchain</i> .	4	[3 - 5]	4	100%	✓ 
O2. Dimanizar atividades de imersão de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos em ambiente empresarial maduro.	100%	I2. N° de ações de imersão em ambiente empresarial de empreendedores/as jovens ou com empresa constituída há menos de 2 anos.	6	[5 - 7]	6	100%	✓ 

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

O3. (OQ1.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	I3-IQ1. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.	100%	[90% - 110%]	97%	100%	✓ 







O4. (OQ4.) 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%	I4-IQ4. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.	85%	[80% - 90%]	97,3%	121%	↑ 
	50%	I5-IQ5. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.	85%	[80% - 90%]	80,3%	100%	✓

O5. (OQ2.) Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermédio.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	I6-IQ2. Grau de realização das metas e dos marcos do PRR.	90%	[85% - 95%]	91%	100%	✓ 

O6. (OQ5.) 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%	I7-IQ6. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020 e PRR) realizados dentro do prazo.	95%	[92,5% - 97,5%]	93,3%	100%	✓ 







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







O7. 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%	18. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020 e PRR) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira.	5%	[2,5% - 7,5%]	0%	100%	 
O8. 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%	19. Acompanhamento e resposta às ações de controlo (Portugal 2020 e PRR) efetuados dentro do prazo.	90%	[85% - 95%]	100%	111%	 
O9. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	110. Valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados no ano (M €).	14	[12,6 - 15,4]	15	107%	 



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

Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
100%	I11-IQ3. N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	9700	[8730 - 10 670]	11 368	111%  

Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
100%	I12. 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 4 dias úteis.	85%	[80% - 90%]	91,2%	107%  


Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
55%	I13. Empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência ou intermediação visando uma solução no âmbito da revitalização empresarial.	60	[54 - 66]	94	157%  
7,5%	I14. N.º de sessões de divulgação do Mecanismo de Alerta Precoce (MAP).	9	[8 - 10]	8	89% 
5%	I15. 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% 
32,5%	I16. 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>O13. 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>I17. Execução do plano de monitorização dos Clusters de Competitividade reconhecidos e dos Pactos Sectoriais para a Competitividade e Internacionalização celebrados.</b>	85%	[80% - 90%]	100%	118%	↑	🎯
	40%	<b>I18. N° de conteúdos técnicos produzidos para os Clusters de Competitividade reconhecidos sobre as temáticas da clusterização, competitividade e inovação.</b>	26	[23 - 29]	27	104%	✓	
<b>O14. Estimular a competitividade empresarial por meio da inovação e cooperação internacional, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas, no âmbito da atividade IAPMEI associada à Enterprise Europe Network (EEN).</b>	100%	<b>I19. N° de serviços especializados prestados a empresas (incluindo startups), empreendedores/as e entidades da envolvente nas áreas da inovação, internacionalização e sustentabilidade no âmbito da atividade da EEN.</b>	360	[324 - 396]	360	100%	✓	🎯
<b>O15. 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>I20. 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.**





O16. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
	100%	I21-IQ8. N.º de sessões de capacitação (presenciais e <i>online</i> ) e de recursos multimédia, visando a partilha de informação em áreas temáticas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios.	105	[94 - 116]	109	100%	✓ 

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







	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
<b>O17. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.</b>	25%	I22. Proporção das interações de apoio empresarial de proximidade, com abordagem particular ao quadro financeiro plurianual 2021-2027, à transição digital, à transição energética e à sustentabilidade.	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	105%	↑
	25%	I23. Proporção de empresas industriais apoiadas e acompanhadas no cumprimento de formalidades legais ao nível do licenciamento, para facilitação da execução dos investimentos PRR (Agendas Mobilizadoras, Agendas Verdes e Descarbonização).	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	105%	↑ 
	25%	I24. Plano de consolidação do modelo de relacionamento omnicanal com empresas e empreendedores/as.	90%	[85% - 95%]	100%	111%	↑
	25%	I25. Execução do plano de desenvolvimento e consolidação do Espaço Empresa.	90%	[85% - 95%]	100%	111%	↑



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



O18. (OQ8.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100%	I26-IQ9. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	75%	[70% - 80%]	87,4%	112%	↑	
O19. (OQ9.) Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100%	I27-IQ10. Execução do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivo empresarial qualificado do quadro 2021-2027.	90%	[85% - 95%]	86,7%	100%	✓	
O20. Promover a simplificação do modelo de aferição da dimensão de PME.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100%	I28. Execução do plano de conceção de um serviço simplificado de aferição da dimensão de micro, de pequena e de média empresa.	90%	[85% - 95%]	90%	100%	✓	
O21. Potenciar a utilidade efetiva dos apoios às empresas.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100%	I29. Execução do plano de capacitação das empresas para um acesso simplificado e uma utilização eficaz dos apoios disponíveis.	90%	[85% - 95%]	86,4%	96%	✓	

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



O22. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100%	I30. Proporção de trabalhadores/as abrangidos por ações de formação.	65%	[60% - 70%]	67,2%	103%	✓	
O23. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100%	I31-IQ11. Taxa de resposta ao inquérito à avaliação da satisfação de colaboradores/as.	50%	[45% - 55%]	48,3%	100%	✓	
O24. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	50%	I32-IQ12. Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário ou modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.	90%	[85% - 95%]	100%	125%	↑	
	50%	I33-IQ13. Proporção de trabalhadores/as em regime de teletrabalho por opção de gestão.	25%	[20% - 30%]	24,9%	100%	✓	
O25. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100%	I34-IQ14. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.	90%	[85% - 95%]	100%	125%	↑	
O26. (OQ13.) Fomentar a motivação dos trabalhadores/as do IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100%	I35-IQ15. Execução do plano de melhoria dos espaços físicos e condições de trabalho.	90%	[85% - 95%]	92,5%	100%	✓	
O27. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização		
	100%	I36. Sucesso nas ações em Juízo em representação do Instituto.	85%	[80% - 90%]	89,7%	105%	✓	

## 4.2. Justificação dos desvios



Como a seguir se detalha, registaram-se desvios entre as atividades planeadas e desenvolvidas em 11 objetivos. Concretamente, as metas planeadas para 15 indicadores foram superadas.

O4. (OQ4.) 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%	I4-IQ4. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.	85%	[80% - 90%]	97,3%	121%  



**[I4-IQ4.]** Foram analisadas no prazo de gestão 97,3% das candidaturas, resultado conseguido, em parte, pela opção de gestão de realização de trabalho extraordinário.

O7. 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%	I8. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020 e PRR) devolvidos pela AG para correções com implicação financeira.	5%	[2,5% - 7,5%]	0%	100%  



**[I8.]** Admitindo-se necessariamente uma possibilidade de taxa de erro residual nos relatórios de verificação no local no âmbito do Portugal 2020 e do PRR, com potenciais implicações financeiras, conseguiu-se, contudo, e mais uma vez, “erro zero” em 2023. 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.

O8. 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%	I9. Acompanhamento e resposta às ações de controlo (Portugal 2020 e PRR) efetuados dentro do prazo.	90%	[85% - 95%]	100%	111%  



**[I9.]** Em matéria de acompanhamento e resposta às ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, certificação e de auditoria, no âmbito do Portugal 2020 e do PRR, o IAPMEI corporizou 23 intervenções, tendo conseguido, com isso, assegurar a resposta, dentro dos prazos concedidos para o efeito, a todas as solicitações que lhe foram dirigidas.

O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I11-IQ3. N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	9700	[8730 - 10 670]	11 368	111%  

**[I11-IQ3.]** Cada edição PME Líder tem como referência as contas do exercício anterior. A edição PME Líder de 2023 teve, assim, como referencial as contas do exercício económico de 2022. Sendo que, face à melhoria do desempenho das empresas naquele exercício, numa ultrapassagem das situações mais críticas vividas no auge do período pandémico, o número de candidaturas acabou por se revelar superior ao esperado (14 822 candidaturas, mais 16% do que no ano anterior), do que resultou igualmente um número de galardões atribuídos mais elevado do que o previsto: foram 11 368 as empresas distinguidas com o estatuto PME Líder 2023, o que representa um acréscimo de 11% face à edição anterior.


O11. 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%	I12. 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 4 dias úteis.	85%	[80% - 90%]	91%	107%  

**[I12.]** 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 91% das respostas tenham sido dadas em menos de 4 dias úteis.


	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O12. Promover e dinamizar processos de reestruturação e revitalização empresarial.	55%	I13. Empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência ou intermediação visando uma solução no âmbito da revitalização empresarial.	60	[54 - 66]	94	157%	↑ 
	32,5%	I16. Proporção de pareceres sobre recuperação de empresas emitidos em menos de 10 dias após últimos dados disponibilizados.	90%	[85% - 95%]	100%	111%	↑ 

**[I13.]** Em 2023, registou-se um expressivo aumento, face aos anos anteriores, no número de empresas que procurou o IAPMEI tendo em vista a obtenção de aconselhamento, assistência ou intermediação visando uma solução no âmbito da revitalização empresarial, tendo o IAPMEI conseguido dar resposta a esta procura acrescida.

**[I16.]** 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	
O13. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, clusterização, redes colaborativas e projetos de transferência de tecnologia e de transição digital, conduzidos no contexto do ecossistema de inovação.	60%	I17. Execução do plano de monitorização dos Clusters de Competitividade reconhecidos e dos Pactos Sectoriais para a Competitividade e Internacionalização celebrados.	85%	[80% - 90%]	100%	118%	↑ 

**[I17.]** O plano de monitorização dos Clusters de Competitividade reconhecidos e dos Pactos Sectoriais para a Competitividade e Internacionalização celebrados foi realizado na íntegra, tendo sido concretizadas todas as reuniões previstas com cada um dos *clusters* e elaborados os dois relatórios programados, designadamente, o Relatório de Monitorização das Atividades dos Clusters no Ano de 2022 e Avaliação Final do Período 2017-2022, e o Relatório da Dimensão Económico-Financeira das Empresas Associadas dos Clusters no Exercício de 2022.



	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização	
O17. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	25%	I22. Proporção das interações de apoio empresarial de proximidade, com abordagem particular ao quadro financeiro plurianual 2021-2027, à transição digital, à transição energética e à sustentabilidade.	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	105%	↑
	25%	I23. Proporção de empresas industriais apoiadas e acompanhadas no cumprimento de formalidades legais ao nível do licenciamento, para facilitação da execução dos investimentos PRR (Agendas Mobilizadoras, Agendas Verdes e Descarbonização).	95%	[92,5% - 97,5%]	100%	105%	↑ 
	25%	I24. Plano de consolidação do modelo de relacionamento omnicanal com empresas e empreendedores/as.	90%	[85% - 95%]	100%	111%	↑
	25%	I25. Execução do plano de desenvolvimento e consolidação do Espaço Empresa.	90%	[85% - 95%]	100%	111%	↑

**[I22.]** Face à premência das temáticas em questão, foi assegurado que, em todas as interações de apoio empresarial de proximidade concretizadas em 2023, tenha sido feita uma abordagem particular ao quadro financeiro plurianual 2021-2027, nomeadamente em matérias como a transição digital (C16 do PRR – Apoios I4.0), transição energética (C11 do PRR – Apoios à Descarbonização da Indústria) e sustentabilidade (PT2030).



**[I23.]** Tendo em conta a relevância da boa execução dos investimentos PRR, foram apoiadas e acompanhadas, nomeadamente através do serviço de assistência empresarial, todas as empresas industriais envolvidas nas Agendas Mobilizadoras e Agendas Verdes do PRR, com vista à promoção da regularização da sua situação em matéria de licenciamento industrial na Plataforma SIR (Sistema de Indústria Responsável). E, sempre que necessário, designadamente, quando estas eram o Organismo Coordenador Competente em matéria de licenciamento industrial, foi feita a intermediação com as Câmaras Municipais.

**[I24.]** O plano de consolidação do modelo de relacionamento omnicanal com empresas e empreendedores/as foi executado na íntegra, do que resultou uma requalificação do suporte ao atendimento empresarial, que se encontra agora consubstanciado em duas plataformas: uma plataforma para o serviço de *call center*; e uma segunda plataforma, que permite efetuar, de uma forma eficiente, a gestão dos *e-mails* que entram nas diversas contas de correio eletrónico do IAPMEI que estão ao serviço do cliente externo.



**[I25.]** O plano de desenvolvimento e consolidação do Espaço Empresa foi executado na íntegra. De salientar que, em 31 de dezembro de 2023, a rede Espaço Empresa contava com 38 municípios aderentes, e com o envolvimento de 10 entidades que constam no catálogo de serviços da Administração Central do Estado.

O18. (OQ8.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I26-IQ9. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	75%	[70% - 80%]	87,4%	112%  

**[I26-IQ9.]** O IAPMEI procedeu, em 2023, 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 87,4% a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI.

O24. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	50%	I32-IQ12. Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário ou modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.	90%	[85% - 95%]	100%	125%  

**[I32-IQ12.]** Tendo em vista a facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, o IAPMEI deu parecer favorável, em 2023, a todos os pedidos de prática de horário ou de modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.

O25. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	Peso	Indicador	Meta	Intervalo de cumprimento	Resultado	Taxa de Realização
	100%	I34-IQ14. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.	90%	[85% - 95%]	100%	125%  

**[I34-IQ14.]** 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, e com os picos de infeções gripais críticas que se lhe têm seguido –, 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 cancro, a diabetes, hepatites, a esclerose múltipla, a saúde digestiva ou o cérebro.

\*\*\*

Anota-se ainda que, em 2023, se procedeu a um ajustamento do QUAR, aprovado pela Tutela, no âmbito da monitorização da atividade.

Na sequência de alteração da estrutura orgânica que conduziu à integração do Departamento de Valorização e Capacitação Empresarial na Direção de

Empreendedorismo e Inovação, o planeamento das atividades de capacitação em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócio promovidas pelo IAPMEI foi revisto.

Por um lado, alargou-se a sua abrangência a novas áreas temáticas desenvolvidas especificamente por esta direção.

Por outro, reviu-se o formato das ações, passando a privilegiar-se ações mais práticas e, por isso, com menor duração, para permitir uma maior transferência e retenção do conhecimento pelos participantes. Ao reduzir a duração das sessões torna-se possível realizar um maior número de ações (e, dessa forma, também abranger um maior número de pessoas).

Em face do exposto, foi proposto e aprovado o incremento da meta do Indicador 8 do QUAR “N.º de sessões de capacitação (presenciais e online) e de recursos multimédia, visando a partilha de informação em áreas temáticas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios”, no âmbito do Objetivo 7 do QUAR “Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios”, de 39 para 105, com tolerância de 11 e valor crítico de 145. O resultado atingido no final do ano foi de 109, portanto, no intervalo de cumprimento revisto.

### 4.3. Breve descrição das atividades desenvolvidas

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

O empreendedorismo aumenta a competitividade e a capacidade de inovação das economias, possibilitando a sua renovação e crescimento, pelo que é crucial para a realização dos objetivos de várias políticas setoriais europeias. 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 está ainda condicionada por uma oferta de serviços sem a vertente de capacitação, da maior relevância para a criação de soluções para os desafios sociais e societais.

Por conseguinte, e com a aprovação de uma candidatura ao COMPETE 2020, no âmbito do SIAC – Sistema de Apoio a Ações Coletivas, em outubro de 2020, o IAPMEI implementou o projeto Capacitar para Empreender, cuja execução foi concluída em junho de 2023.

O projeto foi dinamizado com a marca StartUp Boost Capacitar para Empreender.

O objetivo deste projeto foi disponibilizar a jovens estudantes ou empreendedores/as que pretendessem criar o próprio emprego/empresa ou com *startups* recém-criadas (com menos de dois anos), um conjunto de ações integradas de bens e serviços para a sua capacitação em temáticas e instrumentos que propiciassem a criação da sua própria empresa em domínios emergentes à escala global. Ao estimular a capacitação de futuros/as empreendedores/as, e a criação de novas empresas, em particular nas regiões alvo do projeto (NUTS II Norte, Centro e Alentejo), o Capacitar para Empreender pretendeu incentivar, de uma forma ampla e não discriminatória, o empreendedorismo qualificado e criativo que promovesse respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.

No âmbito do StartUp Boost Capacitar para Empreender, o IAPMEI dinamizou um conjunto diversificado de ações de capacitação em 2023, que se enunciam de seguida.

As “Boost Talks”, com a produção e divulgação, nas principais plataformas de *podcasts* e You Tube, de uma série de 13 episódios de *podcasts* e *vodcasts*, com convidados especialistas em diversos tópicos relevantes do ponto de vista político e económico – incluindo a Economia Verde, a Economia Azul, a Economia Circular e a Sustentabilidade, a Internacionalização e o Empreendedorismo em regiões menos desenvolvidas –, que alcançaram cerca de 160 000 visualizações no You Tube.

O lançamento da App do Empreendedor, uma aplicação móvel que é um instrumento gratuito e inovador, que agrega todo o tipo de conteúdos relacionados com empreendedorismo (como ferramentas, *e-books*, contactos, notícias, agenda de eventos e *open calls*, etc.), e promove uma comunidade digital no ecossistema constituído por empreendedores/as, universidades, incubadoras, etc., em linha com a estratégia de Inovação e Transição Digital nacional e europeia, cuja prioridade continua, inclusivamente, materializada no COMPETE2030. Esta aplicação conquistou mais de 6000 *downloads* e 1500

registos na comunidade, para além de ter sido referência nos *media* digitais e no Podcast da RTP “Isto faz-se por cá”. A App do Empreendedor foi ainda vencedora do Prémio ACEPI Navegantes XXI’23, na categoria de Melhor Projeto Digital Sustentabilidade & Inclusão, em reconhecimento do seu contributo para a Economia e Sociedade Digital em Portugal.

Atribuição de prémios a empreendedores, designadamente, realização de um concurso aberto/público, de incentivo à criação de empresas, através da seleção e distinção dos projetos mais promissores, que apresentassem respostas inovadoras aos desafios sociais e societários, no âmbito da economia circular, cibersegurança, inteligência artificial, *blockchain*, alimentação (*food tech*), energia, *gaming* ou transportes (mobilidade). Tendo sido atribuídos quatro prémios monetários simbólicos às quatro *startups* criadas, designadamente três com projeto empresarial na área da economia circular e uma na área de transportes (mobilidade).

Desenvolvimento do Programa de Dinamização de Atividades em Ambiente Empresarial, consubstanciado em seis ações de imersão em ambiente empresarial, que envolveram 31 participantes, com o objetivo de que estes pudessem perceber a realidade e o funcionamento de empresas maduras, e aprender com os líderes atuais, recolhendo informação sobre necessidades do mercado, apresentação e demonstração de protótipos, MVPs (Minimum Viable Product), ou de como estabelecer parcerias estratégicas para o crescimento de *startups*.

Realização do Trail do Empreendedorismo, atividade que decorreu no Corredor Verde do Leça, em Matosinhos, com cerca de 700 participantes, e que se distinguiu ao promover, por via do convívio desportivo, a criação de oportunidades para novas parcerias e o desenvolvimento de *soft skills* como a perseverança e a resiliência;

Organização da Semana do Empreendedorismo 2023, que foi, designadamente, a 4ª edição da Semana do Empreendedorismo, com uma sessão plenária e três sessões regionais, e que contou com o envolvimento de entidades do ecossistema empreendedor, nomeadamente, academia, incubadoras, especialistas e empreendedores/as de sucesso, num total de 295 presenças. No âmbito desta iniciativa procedeu-se à produção de vídeos, nas línguas portuguesa e inglesa, sobre Economia Circular, Materialidade, Business Angels e Capital de Risco.

Desenvolvimento do seminário final de apresentação dos resultados do projeto – Smarter Entrepreneurs, Greater Business –, com uma abordagem sobre “Como Desenvolver Negócios Inteligentes e Empreendedores”, onde estiveram presentes cerca de 90 pessoas.

No âmbito deste projeto foram ainda concretizados seis *pré-bootcamps online* e um *bootcamp* presencial, atividades estas que envolveram 160 participações e contribuíram para o desenvolvimento de cinco novas ideias de negócio.

O sucesso do projeto Capacitar para Empreender foi suportado num envolvimento permanente de *stakeholders* do ecossistema empreendedor nacional, e, acima de tudo, na participação ativa do público-alvo do projeto nas iniciativas. Em síntese, em 2023 foram realizadas 20 sessões de sensibilização/capacitação/disseminação, que envolveram diretamente cerca de 1164 jovens do público-alvo do projeto, aos quais se somaram outros participantes do ecossistema. Para o efeito, a comunicação do projeto foi determinante – sobretudo *online* –, para divulgação das diversas ações de capacitação e dos respetivos testemunhos de participantes, assim como de todos os conteúdos que foram sendo

desenvolvidos. Ainda com o objetivo de gerar, no público-alvo do projeto, conhecimento indutor de iniciativas empresariais qualificadas, criativas, e com respostas inovadoras aos desafios sociais, continuaram a ser partilhados, de forma aberta e livre, através do *microsite* [startupboost.pt](http://startupboost.pt), conteúdos técnicos especializados sobre as tendências mais recentes para a criação e desenvolvimento de negócios à escala global, sendo que os mesmos permanecerão disponíveis também na App do Empreendedor.

Em suma, o Startup Boost powered by Capacitar Para Empreender foi concretizado com mérito, e com um carácter inovador na prestação de serviço público, na medida em que foi pautado por atividades alinhadas com os interesses e com o perfil do respetivo público-alvo.

#### ▪ **StartUp Visa**

O StartUp Visa é um programa de acolhimento a empreendedores/as estrangeiros/as, sem residência permanente no Espaço Schengen, que pretendam desenvolver um projeto de empreendedorismo ou inovação em Portugal. Este programa assume um papel essencial na promoção e apoio ao empreendedorismo, contribuindo para a captação de investimento estrangeiro e de novas ideias e modelos de negócio, assim como para a atração de profissionais estrangeiros altamente qualificados.

A elegibilidade das candidaturas no âmbito do programa, e respetiva aprovação, contribui para a decisão de atribuição de vistos e autorizações de residência aos empreendedores/as, por parte das entidades competentes. Os empreendedores/as acolhidos/as têm acesso a acompanhamento especializado dos seus projetos empresariais numa das incubadoras da rede de incubadoras certificadas pelo IAPMEI, com a qual formalizam um contrato de incubação física.

Em 2023, o programa completou cinco anos, somando 1370 candidaturas apresentadas por empreendedores/as procedentes de 57 países. Durante o ano reportado, foram submetidas 352 candidaturas e decididas 350, das quais 144 com decisão/proposta de decisão favorável. Destas, resultaram 121 projetos com contrato de incubação, integrados em 33 incubadoras certificadas.

De salientar que, durante 2023, foram constituídas 17 novas empresas resultantes dos projetos incubados, valor este que representa cerca de 25% do total de empresas constituídas ao longo da vigência do programa.

No âmbito do regular acompanhamento a empreendedores/as e a incubadoras, foi efetuada a monitorização dos contratos e planos de incubação, e relatórios de progresso trimestral, o esclarecimento de questões e apoio relacionados com a submissão de candidaturas, processos de vistos, e autorizações de residência e de reagrupamento familiar, bem como outras questões e pedidos de apoio decorrentes da execução do programa.

Em 2023 foi ainda renovada a certificação de 98 incubadoras, e decidida favoravelmente a certificação de cinco novas incubadoras, escalando para 103 o número total de incubadoras certificadas pelo IAPMEI, ao abrigo do Programa StartUp Visa. Esta é uma certificação anual, decorrente de procedimento constante de Aviso de Concurso StartUp Visa – Certificação de Incubadoras.

#### ▪ 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 2023, 133 empresas obtiveram certificação Tech Visa por parte do IAPMEI para recrutamento internacional de quadros qualificados. E, no ano, foram emitidos 2797 Termos de Responsabilidade para quadros técnicos.

#### ▪ 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. Para alcançar níveis crescentes de empreendedorismo, assumem particular importância as entidades do ecossistema, quer de âmbito nacional quer local/regional, enquanto polos agregadores e multiplicadores de competências e de experiências, pelo que o IAPMEI se empenha em manter uma assinalável intervenção em conjunto com outras entidades do ecossistema empreendedor.

Assim, em 2023, o IAPMEI continuou a colaborar ativamente com entidades do ecossistema empreendedor, através da participação em ações intervindo como orador, da emissão de pareceres sobre ideias e projetos de negócios, de reuniões com empreendedores/as, ou da participação em júris de concursos, entre outros, tendo sido realizadas mais de 70 intervenções, por iniciativa do IAPMEI ou de outras entidades do ecossistema empreendedor, onde se inclui a presença assídua na Web Summit Lisboa.

Destaca-se que foi ainda dado um passo significativo para estreitar a relação com o público académico, nomeadamente na região Norte, através da participação do IAPMEI no Tomorrow Summit, evento organizado anualmente desde 2018 pela Federação Académica do Porto, e que regularmente conta com o envolvimento e participação de milhares de estudantes. Este ano, o evento juntou vários estudantes e setores da sociedade, para discutir as grandes questões do futuro e o contributo de Portugal e da Europa para a execução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas. A relevância desta iniciativa deriva da importância de o IAPMEI ser reconhecido pelo público mais jovem, para melhor incentivar e apoiar os percursos empreendedores, cultivando um serviço público de maior proximidade.

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

### ☐ Incentivos ao investimento empresarial qualificado

No âmbito dos incentivos ao investimento empresarial qualificado, o ano de 2023 ficou marcado por duas importantes vertentes de atuação: a conclusão do processo de encerramento do quadro financeiro plurianual 2014-2020 – Portugal 2020 (PT2020) e o foco no acompanhamento do investimento dos projetos aprovados no âmbito do PRR.

E os dados da atividade desenvolvida revelam, mais uma vez, o importante contributo do IAPMEI, que continua a ser o Organismo Intermédio com maior peso em número de projetos em acompanhamento e com maior percentagem de execução financeira.

Assinala-se que o IAPMEI representa 50% dos apoios aprovados e regista uma execução acumulada, até ao dia 31 de dezembro de 2023, de 89,8%, ou seja, 2562 M €. Tem uma taxa de execução acima do Turismo de Portugal, I.P., com 84,5%, da AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., com 78,7%, e da ANI – Agência da Inovação, S.A., com 77,6%.

Em 2023 a execução financeira dos projetos do PT2020, traduziu-se na transferência de 253,2 M € de apoios às empresas e no encerramento de 2883 projetos, assegurando o encerramento de 88% dos projetos ativos.

Considerando as datas de gestão ajustadas tendo em conta a capacidade de resposta e as condições técnicas para a execução dos trabalhos, foi assegurado o cumprimento dos prazos de análise estabelecidos para os Organismos Técnicos em 97,3% dos casos e o cumprimentos dos prazos de pagamento em 80,3% dos casos.

### ☐ 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 de 2022 e, ao longo desse ano, foram abertos 3 avisos de candidaturas.

No final de 2022, o Governo aprovou um pacote de medidas de apoio às empresas em face do aumento dos preços da energia, aumentando o limite máximo de apoio atribuível no âmbito do sistema de incentivos “Apoiar as Indústrias Intensivas em Gás”.

Adicionalmente foi criada uma segunda modalidade de apoio, destinada essencialmente a mitigar os efeitos decorrentes dos aumentos acentuados do preço do gás natural, e que se designa por «Apoiar Indústrias Intensivas em Gás 2M». Foi também criada uma terceira modalidade de apoio, designada por «Apoiar Indústrias Intensivas em Gás 5M», que visa promover a continuação da atividade económica das empresas com utilização intensiva de energia que tenham perdas de exploração.

Em janeiro de 2023, abriu a 4.ª fase de candidaturas da medida, referente ao 4.º trimestre de 2022. Este aviso recebeu e aprovou 202 candidaturas.

Em fevereiro de 2023 foi aberto o aviso para candidaturas a estas novas modalidades. Este aviso encerrou em junho de 2023. Este aviso aprovou 88 candidaturas.

No global desta medida, no ano de 2023 foram apoiadas 290 candidaturas, num montante de incentivo de quase 54 M €.

#### □ Programa Transformar Comércio

Tal como no caso anterior, o Programa Transformar Comércio 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.

O regulamento específico da linha de apoio à valorização do comércio — Programa Transformar Comércio foi publicado em janeiro de 2023, tendo os termos do aviso para apresentação de candidaturas sido aprovado e publicado no mesmo mês. O aviso encerrou a 12 de março. A medida recebeu 341 candidaturas e aprovou 336, traduzindo um incentivo de 1,9 M €.

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

Em 2023 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 15 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.

O PRR de Portugal, aprovado em 2021, inclui dois investimentos, as Agendas/Alianças Mobilizadoras de Reindustrialização (C05-i01.01) e as Agendas/Alianças Verdes para a Reindustrialização (C05-i01.02), com uma dotação inicial, respetivamente, de 558 M € e de 372 M €.

Estas medidas totalizam uma dotação inicial de 930 M € sob a forma de subvenções.

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.

A decisão da Comunidade Europeia relativa à Reprogramação do PRR ocorreu em outubro de 2023, sendo que, ao nível das Agendas para a Inovação Empresarial, passou a incluir 6 investimentos, nomeadamente:

Investimento	Tipologia de Agendas	Tipologia de financiamento PRR	Dotação M €
C05-i01.01	Agendas Mobilizadoras	Subvenção	558
C05-i01.02	Agendas Verdes	Subvenção	372
C05-i09	Agendas Mobilizadoras	Subvenção	319,46
C05-i10	Agendas Verdes	Subvenção	319,88
C05-i11	Agendas Mobilizadoras	Empréstimo	771,54
C05-i12	Agendas Verdes	Empréstimo	533,13

Estas medidas totalizam uma nova dotação de 2874 M €.

Em 31 de dezembro de 2023 encontravam-se contratualizadas 51 Agendas pré-selecionadas, ou seja, o IAPMEI validou 51 Termos de Aceitação, após a assinatura por parte das Agendas. Significa que se encontravam contratualizadas 51 das 53 Agendas pré-

selecionadas na fase de apresentação das propostas finais. 37 destes Termos de Aceitação foram validados em 2023, em adição aos 14 que haviam sido validados em 2022.

A conclusão do processo de contratualização com as Agendas (validação do Termo de Aceitação pelo IAPMEI) dá origem ao pagamento de um adiantamento inicial de 13% e, posteriormente, a um adiantamento adicional de 10% do incentivo aprovado.

Relativamente às 51 Agendas contratualizadas e em execução, em 31 de dezembro de 2023 tinham sido emitidas ordens de pagamento relativas a adiantamentos (13% + 10%) num valor de cerca de 622,76 M €. E, às Agendas que apresentaram, adicionalmente, pedidos que comprovam a execução parcial dos investimentos, tinham já sido emitidas ordens de pagamentos intercalares de cerca de 37,06 M €.

Considerando a totalidade das ordens de pagamento emitidas, e o total de incentivo contratado, o grau de execução financeira global, no final de 2023, era de 24,25%.

O ano de 2023 correspondeu a uma fase de intensificação da execução e acompanhamento dos projetos, tendo sido realizadas diversas visitas presenciais de acompanhamento das Agendas – reuniões entre o Gestor e o Líder de cada agenda.

Foram ainda produzidos diversos conteúdos de apoio às Agendas, como detalhado no ponto “Redução dos Custos de Contexto”.

Foi conduzida uma ação de capacitação, visando apoiar as Agendas em matérias relacionadas com a execução, centrada nos pedidos de pagamento.

E foi realizado o 1º Encontro Anual das Agendas Mobilizadoras e Verdes para a Inovação Empresarial, no qual se fez um balanço do progresso de várias Agendas, por setor de atividade. Um ponto de situação que reforçou a importância que os investimentos em curso vão ter na transformação estrutural da economia portuguesa.

#### ▪ **Componente C10 – Mar**

Esta medida surgiu no âmbito reprogramação do PRR, e tem como objetivo acelerar a transição energética do transporte marítimo de mercadorias e de passageiros.

O investimento consiste num programa de apoio a intervenções, no domínio da eficiência energética, para dez navios de transporte de mercadorias e de passageiros com mais de 400 toneladas de arqueação bruta, dos quais, pelo menos 70% dos navios, com mais de 5000 toneladas de arqueação bruta. As intervenções apoiadas devem enquadrar-se, pelo menos, numa das seguintes tipologias: medidas de substituição dos combustíveis fósseis; medidas de poupança de energia; ou medidas complementares de redução das emissões.

Os beneficiários da medida são proprietários ou armadores de navios com estabelecimento em Portugal e com atividade nos setores dos transportes marítimos de passageiros (CAE 501, dos transportes de passageiros por vias navegáveis interiores (CAE 503) ou dos transportes de mercadorias por vias navegáveis interiores (CAE 504).

A dotação orçamental do Investimento TC-C10-i07 é de 50 M €.

O Aviso (Aviso 01/C10-i07/2024) abriu já em 2024. Foi publicado a 31 de janeiro de 2024, com prazo limite para a submissão de candidaturas de 12 de abril de 2024.

## ▪ **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 com duas medidas: Apoio à Elaboração de Roteiros de Descarbonização da Indústria e Capacitação de Recursos; e Apoio à Descarbonização da Indústria.

No âmbito da C11 foram abertos 3 Avisos de Abertura de Concurso (AAC):

### ○ **Apoio à Elaboração de Roteiros de Descarbonização da Indústria e Capacitação de Recursos – Aviso 01/C11-i01/2021 – 10 M €**

O Aviso foi publicado em 30 de dezembro de 2021, para apoiar o desenvolvimento de roteiros para a descarbonização da indústria e capacitação de empresas. No âmbito da capacitação das empresas pretende-se apoiar projetos de capacitação empresarial e o desenvolvimento de ferramentas de informação, nomeadamente, roteiros setoriais para a neutralidade carbónica. Os beneficiários são associações empresariais e centros tecnológicos dos diferentes setores industriais com competências técnicas destinadas a valorizar a atividade industrial para a elaboração de roteiros setoriais para a neutralidade carbónica que permitam identificar as soluções tecnológicas e de mudança de processos mais inovadoras, eficazes, específicas para a indústria nacional.

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 €. 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 9 317 288 € de incentivos. A 31 de dezembro de 2023 encontram-se assinados 20 Termos de Aceitação e processados 2 027 976,21 € de adiantamento automático de 23%.

### ○ **Apoio à Descarbonização da Indústria – Aviso 02/C11-i01/2022 – 705M€, com uma cláusula de salvaguarda de 200 M € caso não fosse alcançado um número de projetos que permitisse o cumprimento da Meta A da medida, de 300 projetos**

Foi publicado em 10 de janeiro de 2022 o AAC, para apoiar projetos empresariais de empresas do setor da indústria, nas tipologias de processos e tecnologias de baixo carbono; medidas de eficiência energética; incorporação de energia de fontes renováveis e armazenamento de energia. No âmbito da medida, os projetos enquadráveis no domínio de intervenção "024ter – Projetos de eficiência energética e demonstração em PME ou grandes empresas e apoiar medidas que cumpram os critérios de eficiência energética", têm que contribuir para uma redução média de, pelo menos, 30% das emissões diretas e indiretas de GEE – Gases de Efeitos de Estufa nas instalações industriais apoiadas.

O Aviso encerrou a 29 de julho de 2022, com 242 candidaturas submetidas, relativas a projetos de investimento de cerca de 1,5 mil M €.

Face à especificidade da análise técnica dos projetos, foi decidido recorrer à subcontratação para a emissão de pareceres por peritos da academia (Universidade Nova de Lisboa).

Foram notificados da decisão final de elegível, em 21 de agosto de 2023, 163 candidaturas, com um incentivo associado de 471 027 645,49 €.

Foram assinados, até 31 de dezembro de 2023, 135 Termos de Aceitação, com um incentivo associado de 321 530 695 €, e decidido o pagamento de 73 710 652 € de adiantamento automático de 23%.

#### o Apoio à Descarbonização da Indústria – Aviso 03/C11-i01/2022

Por não se ter alcançado um número de projetos suficiente para o cumprimento da Meta A para esta componente (300 projetos apoiados), foi aberto, a 4 de novembro de 2022, o Aviso 03/C11-i01/2022, com um orçamento de 250 M €, que inclui uma modalidade de projetos simplificados (Abordagem simplificada através do Regulamento de Minimis). A abordagem simplificada antevia já o modelo que foi aprovado no âmbito da reprogramação do PRR, nomeadamente, na componente 21 – RepowerEU.

O Aviso encerrou a 17 de fevereiro de 2023, com 1605 candidaturas submetidas e um investimento associado de cerca de 735 M €.

Na Modalidade A, projetos simplificados ao abrigo do Regulamento de Minimis, foram submetidas 1424 candidaturas, com um investimento de 179 M €. Até 31 de dezembro de 2023 tinham sido assinados 1322 Termos de Aceitação, com um incentivo aprovado de 121 455 835 €, e sido decidido o pagamento 28 143 913 € de adiantamento automático de 23%.

Na Modalidade B, projetos com apoios ao abrigo do RGIC – Regulamento Geral de Isenção por Categorias (projetos de maior dimensão e ambição em termos de investimento), foram submetidas 181 candidaturas, com um investimento de 555,8 M €.

Os projetos candidatos no âmbito da modalidade A foram alvo de um processo de análise e decisão automático e simplificado. No âmbito da Modalidade B, e face à especificidade da análise técnica dos projetos, foi decidido recorrer à subcontratação para a emissão de pareceres por peritos da academia (Universidade Nova de Lisboa).

Em 24 de novembro de 2023 foi feita a 3.ª Republicação do Aviso, para incluir no mesmo os montantes previstos na reprogramação (22 M € de reforço na C11 e 100 M € da C21-i01). Ressalva-se que o Aviso foi aberto com uma dotação de 250 M €, valor que excedia em 50 M € o valor que tinha sido colocado como mecanismo de salvaguarda no Aviso 02/C11-i01/2022 (200 M €). A dotação orçamental do Aviso, após republicação, é de 322 M €, tendo sido reforçada a dotação orçamental afeta à Modalidade B, de 100 M € para 172 M €.

O reforço do orçamento através da reprogramação e a utilização de verbas não utilizadas nos outros avisos, permitiu aumentar o número de candidaturas elegíveis selecionadas no âmbito do Aviso 03/C11-i03/2022 – Modalidade B de 65 para 136, com um incentivo associado de 202 062 429,85 €.

Foram notificadas com decisão final de elegibilidade 132 candidaturas, às quais foram atribuídos 195 261 691,45 € de incentivos.

A 31 de dezembro de 2023 não havia Termos de Aceitação assinados.

Até 31 de dezembro de 2023 encontravam-se submetidos 529 pedidos de pagamento no âmbito da Modalidade A.

## ▪ 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, Catalisação da Transição Digital das Empresas e Indústria 4.0., correspondendo a uma dotação total de 735 M €.

### ○ Capacitação Digital das Empresas

No âmbito da Capacitação Digital das Empresas, em 2023 assistiu-se a um progresso no desenvolvimento das 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, 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.

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 ao programa Emprego + Digital 2025, assistiu-se ao lançamento da segunda fase do programa, materializado num alargamento das medidas de formação e do universo dos destinatários e destinatárias, passando a abranger todos os trabalhadores e trabalhadoras das empresas e das organizações da economia social, independentemente da sua dimensão, bem como os seus gestores, gestoras e dirigentes~, e formadores e formadoras na área digital.

Neste sentido procedeu-se a um concurso para a apresentação de candidaturas de Entidades Formadoras Externas no âmbito do Programa Emprego + Digital 2025 – Portaria n.º 246/2022 - medida “Formação Emprego + Digital”, tendo terminado o período de submissão

das candidaturas a 31 de março de 2023. A análise das candidaturas encontra-se terminada, face à dotação prevista do concurso, com 279 candidaturas aprovadas, das 532 submetidas. As primeiras ações iniciadas nesta medida ocorreram apenas no final da última quinzena de março de 2023, tendo, à data de 31 de dezembro de 2023, 266 candidaturas já comunicado o início de ações.

Ainda em 2023 foi publicado o Aviso 05/C16-i01/2023, que resulta da medida Cheque-Formação + Digital, integrada no Programa Emprego + Digital 2025, visando apoiar e incentivar o desenvolvimento de competências e qualificações no domínio digital dos trabalhadores e trabalhadoras. Através deste incremento de competências e qualificações no domínio do digital, esta medida pretende promover a manutenção do emprego, a progressão no mercado de trabalho, o reforço da qualificação e da empregabilidade, preparando trabalhadores e trabalhadoras para as alterações que a transição digital tem vindo, e virá, a provocar em todos os setores de atividade.

No final de 2023 a formação do Emprego + Digital contava com 90 897 participantes, correspondente a um universo de 18 572 empresas com trabalhadores/as envolvidos em ações de formação em competências digitais.

No que diz respeito à Academia, foi aprovada, por parte do Conselho Europeu (CE), a reprogramação das metas relacionadas com os participantes na formação da Academia Portugal Digital (metas 1139, 1140, 1141, 1126), sendo que, face à referida reprogramação, a Meta 16.4 – Participantes na Formação da Academia Portugal Digital foi reformulada nos seguintes moldes: número de participantes que receberam um diagnóstico de competências digitais – 500 000; número de participantes com formação (módulo completo em linha, misto ou presencial no programa Academia Portugal Digital) – 125 000; MOOC – Massive Open Online Course da Academia disponibilizados – 50.

Atualmente, a plataforma Academia Portugal Digital está operacional e acessível aos seus utilizadores e utilizadoras. Encontram-se definidos os procedimentos de diagnóstico para avaliar as recomendações de competências digitais para os formandos e formadas e determinar os cursos de formação personalizados de que necessitam. O primeiro conjunto de formações foi lançado e está acessível aos formandos e formadas em <https://academiaportugaldigital.pt/>, sendo que a 31 de dezembro de 2023 se verificavam os seguintes valores: número de utilizadores registados – 27 811; total de diagnósticos – 241 602; número de participantes que receberam um diagnóstico de competências digitais – 500 000; número de participantes com formação (módulo completo em linha, misto ou presencial no programa Academia Portugal Digital) – 125 000; MOOC disponibilizados – 50.

#### o **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 Comerciais Digitais (BCD), com a aprovação da reprogramação do PRR a dotação máxima disponível para a medida foi aumentada para 77,5 M € (52,5 M € de dotação inicial e 25 M € de reforço de dotação), tendo com isso sido possível enquadrar mais 30 BCD. Estarão, assim, em pleno funcionamento 95 BCD em setembro de 2024.

No final de 2023, já se encontravam com Termos de Aceitação assinados e com os adiantamentos de 23% do total de incentivo elegível processados 60 dos 95 BCD selecionados,

Relativamente à medida das Aceleradoras do Comércio Digital (ACD), em abril de 2023 foram notificados da decisão favorável os 7 consórcios que asseguram a implementação das 25 ACD. A 31 de dezembro de 2023 encontrava-se a decorrer o prazo para as assinaturas dos Termos de Aceitação dos consórcios, sendo que 5 dos 7 Consórcios já tinham o seu Termo de Aceitação validado e tinham recebido os 23% do adiantamento.

Entretanto, no âmbito da Reprogramação do PRR, a meta A desta medida foi alterada para 30 de setembro de 2024, e o correspondente número de empresas será de 12 500.

No que respeita à Internacionalização Via E-Commerce, está em curso o processo de análise das 863 candidaturas submetidas no âmbito do Aviso de Concurso n.º 14/C16-0i2/2023, sendo que o aviso foi publicado no dia 24 de agosto de 2023, com dotação de total de 12 M €, distribuída por 2 fases de concurso – uma primeira fase até 15 de setembro de 2023 e uma segunda fase de 16 de setembro a 20 de outubro de 2023.

No que diz respeito ao 1º Aviso, encontra-se em fase de conclusão o processo de contratualização para apuramento final do número de PME apoiadas no âmbito do AVISO N.º 08/C16-i02/2022, sendo que o limite máximo de candidaturas a apoiar será de 239, correspondente às candidaturas que obtiveram parecer favorável.

## — 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.

No final de 2023, estavam assinados 27 Termos de Aceitação, tinham sido processados 25 adiantamentos de 23%, e 6 candidaturas tinham Termos de Aceitação por assinar.

No sentido de maximizar as hipóteses de que os 600 pilotos previstos para o 2º trimestre de 2024, no âmbito da reprogramação, possam vir a ser alcançados, houve lugar à abertura de um 4º Aviso. No âmbito deste Aviso entraram 18 candidaturas, sendo o número de pilotos subjacentes à totalidade das candidaturas apresentadas de 1331.

#### — 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.

Relativamente à operacionalização da medida, aguarda-se o lançamento da plataforma Catálogo de Serviço, prevista para o final de 2023. O lançamento dos Avisos de Abertura de Concursos, quer para a acreditação de fornecedores quer para as empresas acederem ao apoio, encontra-se dependente do lançamento da plataforma que vai servir de suporte à operacionalização desta medida. Esta plataforma está atrasada, devido a um concurso público que ficou deserto, obrigando a rever a calendarização da operacionalização desta medida. O projeto da criação da plataforma foi iniciado em julho de 2023.

Deste modo está previsto proceder ao lançamento de uma *call* com a totalidade da dotação da medida do Coaching 4.0 em 2024, em vez das *calls* anuais inicialmente previstas.

#### — 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, o processo de implementação da plataforma encontra-se já a decorrer, tendo sido disponibilizado um *dealroom* por parte da Startup Portugal (SUP), visando desde já a consulta ao ecossistema de *startups* mapeadas até ao momento, através da ligação <https://startupportugal.dealroom.co/dashboard>, sendo que as atividades desenvolvidas estão compreendidas entre o reforço da estrutura da equipa SUP e o desenvolvimento de Plataforma de Mapeamento do Ecossistema Nacional de Empreendedorismo.

No que diz respeito aos Vouchers para Startups, a 2ª *call* foi lançada no dia 7 de dezembro de 2023 e fechada em 31 de janeiro de 2024, tendo sido rececionadas 3499 candidaturas.

A avaliação das 1502 candidaturas ao 1º aviso resultou em 763 decisões de não aprovação e em 739 decisões de aprovação, num Investimento total elegível de 22,170 M €. Em sede de alegações foram apresentados 239 pedidos de reapreciação do parecer de não elegibilidade que recaiu sobre a sua entidade. Em paralelo, a SUP encontra-se a validar os Termos de Aceitação das entidades aprovadas na 1ª call.

Relativamente aos Vales para Incubadoras, a 1ª call do Aviso abriu a 23 de janeiro de 2023 e encerrou a 10 de março de 2023, por ter sido esgotada a dotação orçamental, tendo sido rececionadas 93 candidaturas e selecionadas como elegíveis 63.

A 2ª call esteve aberta entre os dias 14 e 22 de dezembro, tendo sido recebidas 262 candidaturas. A SUP encontra-se a operacionalizar a análise do 2º Aviso.

### 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.

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 foi candidato ao concurso europeu.

Em resultado deste processo, 16 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 publicado o Aviso de Abertura de Concurso 03/C16-i03/2022, para financiamento da Rede nacional de Polos de Inovação Digital, que, entretanto, foi alvo de 4 republicações, 2 das quais relacionadas com a prorrogação do prazo de submissão das candidaturas.

Devido às prioridades definidas no âmbito do PRR, a operacionalização da ferramenta de análise sofreu alguns constrangimentos tendo sido somente disponibilizada em dezembro de 2022, pelo que não foi possível cumprir os prazos de análise e notificação da decisão definidos no Aviso. Os constrangimentos verificados na operacionalização da medida levaram a que os DIH apenas fossem notificados da decisão final em abril de 2023 (13 DIH) e em setembro de 2023 (4 DIH). Após o processo de notificação de decisão final verificaram-se ainda pedidos de alteração da estrutura do consórcio por parte de alguns DIH, o que fez com que fosse necessário proceder à análise e notificação dos mesmos.

Até 31 de dezembro de 2023, o ponto de situação era o seguinte: 15 candidaturas com o Termo de Aceitação assinado, e com decisão de pagamento de 11 271 080 € de adiantamento automático de 23%; uma candidatura em que foi solicitada uma alteração da estrutura do consórcio com análise terminada e em processo de notificação da decisão; uma candidatura que ainda não submeteu o Termo de Aceitação.

A 7 de junho de 2022, e com o objetivo de dinamizar a Rede Nacional de Polos de Inovação Digital, o IAPMEI, em colaboração com a Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE), a Agência Nacional de Inovação (ANI), o COMPETE, a Startup Portugal e a Estrutura de Missão Portugal Digital, realizou uma sessão técnica em que esteve presente a maioria dos DIH, e que teve como objetivo apresentar um ponto de situação do programa, identificar as atividades já desenvolvidas e os passos seguintes a desenvolver.

O Despacho n.º 12619/2021, de 26 de outubro, que constitui o Comité Coordenador para a componente do PRR denominada «Empresas 4.0, determinava que o IAPMEI era a entidade gestora da medida. No entanto, e na sequência do Despacho n.º 10452/2023, de 11 de outubro de 2023, que procedeu à segunda alteração do Despacho n.º 12619/2021, a ANI foi designada como Entidade Gestora da Medida "Polos de Inovação Digital (DIH)", tendo o IAPMEI vindo a celebrar contrato de delegação de competência com a ANI, para esse efeito, já em 2024, concretamente, em fevereiro de 2024.

Prevê-se que sejam impactadas pela disseminação das tecnologias chave mais de 4000 empresas (Meta A para o 83º trimestre de 2025).

#### — 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.

A plataforma de envio de faturas está implementada, estando o Sistema de Assinatura de Faturas Eletrónicas e a Solução de Faturas Sem Papel desenvolvidos, e em produção.

Até ao dia 31 de dezembro de 2023 verificou-se um total de 6475 utilizadores e 15 faturas enviadas pela Solução de Faturas Sem Papel, sendo o número de faturas assinadas através do SAFE de 9,5 M.

### — 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 2023 a plataforma global foi disponibilizada no *website* da INCM – Imprensa Nacional Casa da Moeda, e foi iniciada a campanha global de divulgação. Está em curso o plano de *marketing* e comunicação, o qual será reforçado, em meios e canais a utilizar, uma vez concluído o *set-up* da dimensão privacidade.

A dimensão de cibersegurança está disponível *online*, em <https://selosmaturidadedigital.incm.pt/Cybersecurity>, com creditações e certificações realizadas e com campanha de comunicação ativa, agora reforçada com presença da marca Selos de Maturidade Digital nas redes sociais, bem como por outras ações de *marketing* e comunicação, visando especificamente a área de cibersegurança ou a iniciativa como um todo.

A dimensão de acessibilidade está disponível *online*, em <https://selosmaturidadedigital.incm.pt/Accessibility>. A acreditação de empresas certificadoras está concluída e as candidaturas à certificação estão disponíveis, estando ativa a campanha de comunicação nos termos referidos para a área de cibersegurança.

A dimensão de sustentabilidade está disponível *online*, em <https://selosmaturidadedigital.incm.pt/SMD/Sustainability>, com creditações e certificações realizadas e com campanha de comunicação ativa nos termos referidos acima para as áreas de cibersegurança e de acessibilidade.

#### o Indústria 4.0

Inserida na Componente 16 – Empresas 4.0, e integrada na Dimensão Transição Digital do PRR, a medida Indústria 4.0 visa apoiar projetos de investigação industrial, de desenvolvimento experimental e de inovação organizacional e de processos, que se materializem em investimentos na implementação integrada de soluções tecnológicas de indústria 4.0 em processos industriais com incorporação de tecnologias digitais avançadas.

Em específico, esta medida visa apoiar projetos de investimento que demonstrem a aplicação de tecnologias digitais avançadas na transformação de processos ou operações industriais pré-existentes, que se enquadrem, pelo menos, num dos seguintes domínios de ação: transição digital dos processos operacionais, incluindo a produção e a gestão e o planeamento logísticos; soluções para armazenamento, gestão e tratamento avançados de dados; soluções de inteligência artificial aplicadas ao processo de produção;

representações digitais e modelização virtual (gémeos digitais), simulação e modelização industrial; esboço e fabrico aditivo; projetos de realidade aumentada, realidade virtual e visão artificial aplicados aos processos; robótica colaborativa e cognitiva, interface homem-máquina, sistemas de ciberfísica; sensores e eletrónica avançada, Internet das coisas, soluções de computação em nuvem e periférica; infraestruturas de rede, comunicação e computação avançada associadas a processos; ou *software* inovador, interoperabilidade dos sistemas.

No âmbito desta medida foi publicado, a 30 de novembro de 2023 (formulário disponibilizado no dia 5 de dezembro), o Aviso 01/C16-i04/2023 Indústria 4.0, que fechou a 20 de dezembro, tendo sido registada, nesse espaço temporal de duas semanas, a apresentação de 1660 candidaturas.

A maior incidência em termos de Tipologia de Investimento foi a da Inovação Organizacional e de Processos, representando 85% das candidaturas, seguida do Desenvolvimento Experimental, com 11% e, por fim, da Investigação Industrial, com 4%. Note-se que muitas das candidaturas se baseiam em mais do que um objetivo e selecionaram vários tipos de investimento.

Este apoio foi concedido ao abrigo do princípio de *minimis*, sendo que cerca de 382 candidaturas têm assegurado o enquadramento orçamental.

Em termos de tipos de investimento, a maior procura foi para a transição digital dos processos operacionais (T1), incluindo gestão e planeamento da produção e logística, seguindo-se *software* inovador, interoperabilidade de sistemas (T10) e sensores e eletrónica avançada, Internet das Coisas, soluções de *cloud* e *edge computing* (T8).

#### ▪ **Componente 21 – Repower**

No âmbito da reprogramação do PRR português, o Conselho da União Europeia adotou uma nova Decisão de Execução do Conselho, que vem alterar a Decisão de Execução de 13 de julho de 2021, relativa à aprovação da avaliação do PRR de Portugal. A proposta inclui um «capítulo REPowerEU», com o objetivo de reforçar a ambição do PRR e garantir a maximização dos seus efeitos tendo em consideração o contexto geopolítico na Europa, incrementando os fundos disponíveis para as medidas que apoiam objetivos climáticos.

##### ○ **Investimento RP-C21-i01 – Medida Reforçada: Descarbonização da indústria**

O objetivo deste investimento é o reforço do investimento TC-C11-i01 – Descarbonização da indústria. A parte reforçada da medida deve aumentar o número de projetos de descarbonização apoiados. O apoio à parte reforçada da medida deve ser concedido a 500 pequenas e médias empresas, para projetos de um montante máximo de 200 000 € por empresa, ao longo de três exercícios financeiros (projetos "simplificados").

Assim, e embora à data de abertura do Aviso 03/C11-i01/2022 – Modalidade A ainda não estivesse publicada a reprogramação do PRR, o referido Aviso antevia já o modelo previsto na reprogramação, uma vez que no mesmo já foi aplicada a existência de uma modalidade de projetos simplificados, tendo sido adstrita a esta uma dotação orçamental de 150 M €, valor superior ao valor que foi consignado pela Comissão Europeia para a medida C21-i01 (100 M €).

#### o **Investimento RP-C21-i05 – Apoio ao Desenvolvimento de uma Indústria Ecológica**

O objetivo deste investimento, destinado às empresas, é aumentar a capacidade de produção de tecnologias para as energias renováveis, a descarbonização e a eficiência energética, em consonância com as metas do PNEC 2030 – Plano Nacional de Energia e Clima 2030 e os objetivos do Plano Industrial do Pacto Ecológico Europeu.

A medida visa apoiar projetos que acelerem e que tenham uma contribuição evidente e clara para a melhoria da eficiência energética, descarbonização, e para a produção e armazenamento de energias renováveis, apoiando projetos de produção tecnológica para o efeito. Pretende-se apoiar projetos que façam uso de processos e metodologias com maturidade tecnológica avançada, dispensando atividades de I&D adicional. O apoio destina-se a investimentos em setores-chave para a transição energética e para uma economia neutra em carbono, permitindo o apoio ao investimento no fabrico de tecnologias e equipamentos estratégicos, nas seguintes tipologias de operação: i) produção de equipamentos pertinentes para a transição climática, que devem estar diretamente ligados à energia solar fotovoltaica e à energia solar térmica, aos eletrolisadores e às células de combustível, à energia eólica terrestre e às energias renováveis ao largo, ao biogás/biometano sustentável, às baterias e ao armazenamento, à captura, e armazenamento de carbono, às bombas de calor, à eficiência energética, à energia geotérmica ou a soluções de rede; ii) produção de componentes essenciais concebidos e utilizados principalmente como insumos diretos para a produção dos equipamentos definidos na subálnea i); ou iii) produção ou recuperação de matérias-primas críticas conexas necessárias para a produção dos equipamentos e dos componentes essenciais definidos nas subálneas i) e ii).

Os beneficiários dos apoios são empresas, de qualquer dimensão ou forma jurídica, que apresentem projetos de investimento inseridos em atividades económicas relacionadas com as tipologias de operação identificadas no ponto anterior.

A dotação orçamental do Investimento RP-C21-i05 é de 50 M €.

#### □ **Fiscalização e controlo dos incentivos ao investimento empresarial qualificado**

No âmbito do Portugal 2020 e PRR, 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 2023 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 11 M €, num universo de despesa validada de 30,7 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 e do PRR, o IAPMEI procedeu ao acompanhamento das seguintes auditorias:

Ação de acompanhamento e supervisão ao Investimento C11-i01 – "Descarbonização da Indústria"; Auditoria em operações POCI\_EC 22-23\_2.ª Amostra FEDER/FC; Auditoria em Operações PO Norte 2020\_EC 21-22; Auditoria em Operações PO Lisboa 2020\_EC 21-22; Meta 16.7 do PRR | 3.º Pedido de desembolso | Verificação no Local; Auditoria de conformidade (EC 21-22) da DAC (Direção comum de Auditoria para a Coesão); Ação de capacitação "Agendas mobilizadoras para a inovação empresarial"; Ação de capacitação "Agendas mobilizadoras para a inovação empresarial"; Ação de acompanhamento aos investimentos C05-i01 – "Agendas Mobilizadoras/Alianças Verdes para a Inovação Empresarial" e C16 – "Transição Digital das Empresas".

#### ▪ 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 2023,

estas entidades, em funções inspetivas nos domínios fiscal e judicial, formalizaram 149 pedidos de colaboração.

Ainda em 2023, com âmbito multidisciplinar (excluídas as verificações no local e o acompanhamento de auditorias), foram recebidas 20 solicitações provenientes das AG, EMRP 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, 8 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 2023, deram entrada novos créditos para recuperação no valor de cerca de 52 M €, sendo que, no total do ano, foram recuperados e arquivados créditos no valor global de cerca de 15 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 2023 teve, assim, como referencial as contas do exercício económico de 2022. Sendo que, face à melhoria do desempenho das empresas naquele exercício, numa ultrapassagem das situações mais críticas vividas no auge do período pandémico, o número de candidaturas acabou por se revelar superior ao esperado (14 822 candidaturas, mais 16% do que no ano anterior), do que resultou igualmente um número de galardões atribuídos mais elevado do que o previsto: foram 11 368 as empresas distinguidas com o estatuto PME Líder 2023, o que representa um acréscimo de 11% face à edição anterior.

Assinala-se que, depois da recalendarização extraordinária desta iniciativa em 2021, em resultado da pandemia COVID-19, que, devido aos necessários reajustamentos subsequentes, acabou por ainda ter impacto nas edições de 2022 e de 2023 – se bem que já muito mais ténue na atual edição, no caso do galardão de PME Líder –, o calendário

associado à atribuição da distinção de PME Excelência ainda se encontra a sofrer de algum desfasamento face ao normal, pelo que, à data, ainda não estão apuradas as PME Excelência 2023.

Anota-se que a cerimónia de distinção das 3.923 PME Excelência 2022 (+1% do que na edição anterior), decorreu em outubro de 2023, tendo mobilizado cerca de dois milhares de participantes.

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

O projeto, com cerca de 7 anos, aposta em *networking* entre mulheres que estão na administração de empresas de elevado desempenho. Para além de partilha de informação via WhatsApp, 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 empresárias valorizam, nesta rede, sobretudo, a capacitação e *advising* entre pares, a troca de boas práticas, o fomento de alianças e negócios e ainda a ligação a redes internacionais.

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. Verifica-se também uma ligação muito forte ao movimento associativo, com um elevado número de presenças nas direções de associações setoriais, regionais e de cúpula.

Para o IAPMEI, a rede tem sido instrumental nalguns projetos especiais, com destaque para o teste de novos modelos formativos e de ferramentas para as PME, e a participação no Observatório dos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Universidade Católica, no grupo qualitativo, de controlo. Realce também para a participação das empresárias, com partilha das suas experiências, em sessões formativas da Academia de PME do IAPMEI.

#### **☐ 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 três 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.

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 2023, priorizar as respostas a estes pedidos em tempo útil – nomeadamente em menos de 4 dias úteis –, o que assegurou.

## ▣ Soluções de financiamento

Em 2023, o IAPMEI continuou a assegurar 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.

Anota-se, no entanto, que a procura das empresas por linhas de crédito suportadas em garantias de Estado manteve a trajetória decrescente em 2023, em parte, fruto da concorrência de linhas específicas criadas com apoio do BEI – Banco Europeu de Investimento / FEI – Fundo Europeu de Investimento, tal como no ano transato. Por outro lado, não foram lançadas novas linhas de financiamento com apoio público, com exceção para o setor do turismo. No global, em 2023, foram concretizadas operações de crédito empresarial, no valor de cerca de 727 milhões de euros, nas linhas de crédito suportadas em apoio público.

Salienta-se, por outro lado que, em 2023, ficaram disponíveis todos os instrumentos de financiamento do Fundo de Capitalização e Resiliência, com uma dotação de 1300 M €, com o objetivo de *“apoiar a solvabilidade e resiliência financeira das empresas, bem como para investimento produtivo e no crescimento e consolidação empresarial”*. Este Fundo, que tem o IAPMEI como entidade dotadora e o BPF como entidade gestora, contempla os seguintes instrumentos: Programa Consolidar (500 M €); Programa de Recapitalização Estratégica (200 M €); Programa de Venture Capital (400 M €); e Programa de Coinvestimento Deal-by-Deal (200 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.

#### ☐ **Projeto FINVerde – Preparar a transição para a sustentabilidade nas PME**

Acompanhando as tendências regulatórias da agenda europeia em matéria de finanças sustentáveis, e com o objetivo de minimizar impactos que uma transição tardia para estratégias de sustentabilidade nos negócios poderá trazer para o desempenho da economia, e das PME, em particular, o IAPMEI desenvolveu, com o apoio do POAT2020 – Programa Operacional Assistência Técnica 2020, o projeto FINVerde – Fatores ESG e Finanças Sustentáveis.

Suportado numa forte vertente de capacitação, o projeto pretendeu sensibilizar as PME para as transformações necessárias ao alinhamento das suas atividades com práticas responsáveis do ponto de vista ambiental, social e de governação (ESG), e à adoção de modelos de reporte ESG, como resposta às exigências regulamentares e de mercado neste domínio, contribuindo igualmente para a definição de políticas que permitam acelerar este processo de transição das empresas.

Ao abrigo do projeto, foi criado e disponibilizado, no *website* do IAPMEI, um espaço de conhecimento sobre o tema, que funciona como centro de recursos para ajudar as PME a incorporar os fatores ESG nas suas estratégias de negócio e a projetar as suas necessidades de investimento nesta área, aproveitando os fundos e instrumentos financeiros que têm ao seu dispor.

Dos recursos disponibilizados, destacam-se conteúdos formativos (manuais e vídeos), informativos e regulamentares, o lançamento do *podcast* “Ser Sustentável”, a partir de boas práticas de PME, bem como o desenvolvimento de ferramentas de apoio e autodiagnóstico para empresas.

De salientar que esta intervenção foi complementada com ações de capacitação interna para o tema.

#### ☐ **Reestruturação e revitalização empresarial**

Presente nas várias etapas do ciclo de vida das empresas, o IAPMEI continuou também, em 2023, a atuar ao nível da reestruturação e revitalização empresarial.

No âmbito da promoção e dinamização da reestruturação e revitalização empresarial, uma das áreas que se continua 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 mais uma vez por objetivo, em 2023, ser eficiente no procedimento, tendo continuado a comprometer-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.

Após o lançamento do Mecanismo de Alerta Precoce (MAP) em 2022, um novo instrumento que visa contribuir para que os processos de reestruturação empresarial ocorram de forma mais eficaz, em 2023 o IAPMEI apostou ativamente na sua divulgação junto dos potenciais beneficiários, para maximizar a sua utilidade efetiva. O MAP é um instrumento de prestação de informação, que disponibiliza aos titulares dos órgãos de administração/gestão das empresas – designadamente das sociedades não financeiras com sede em Portugal, sujeitas a apresentação do Anexo A da IES, que sejam micro, pequenas ou médias empresas, ou empresas de pequena-média capitalização –, indicadores de natureza económica e financeira, compilados a partir da Central de Balanços do Banco de Portugal, com base nos dados constantes da Informação Empresarial Simplificada (IES), e analisados pelo IAPMEI. A relevância deste instrumento valeu-lhe a atribuição do Prémio do Grande Júri dos European Enterprise Promotion Awards 2023 (EEPA 2023), um prémio especificamente criado para distinguir o projeto mais inovador de toda a Europa.

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 mais uma vez assumidas, e que foi plenamente executada.

Em 2023 o IAPMEI continuou também a atuar ao nível do aconselhamento, assistência ou intermediação, visando uma solução no âmbito da revitalização empresarial.

## ☐ Eficiência coletiva, redes colaborativas e transferência de tecnologia

### ▪ Clusters de Competitividade Reconhecidos

Em 2023, no âmbito das suas atribuições associadas à política nacional de clusterização, o IAPMEI manteve a sua estratégia de apoio aos *clusters* de competitividade.

Este foi um ano de avaliação da *performance* global dos *clusters*, tendo o IAPMEI produzido o Relatório de Monitorização da Atividade 2022 e Avaliação Final 2017-2022. Foram também concluídas as fichas de síntese dos 16+1 *clusters*, que sumarizam a informação relevante dos relatórios rececionados. O relatório exprime uma avaliação quantitativa e qualitativa da *performance* deste universo.

Acresce a produção do Estudo Económico-Financeiro das empresas associadas dos *clusters* de competitividade – exercício 2022.

Neste estudo foram analisados dados de cerca de 80% (1662) das empresas que integram os *clusters*, os quais são reveladores da relevância dos *clusters* para a economia nacional. Salienta-se que, em 2022, estas empresas empregavam cerca de 277 mil trabalhadores; realizaram 71 734,2 M € de Volume de Negócios, dos quais 26 009 M € corresponderam a Exportações; e geraram um VAB – Valor Acrescentado Bruto de 15 938,7 M €.

Em 2023, foi ainda dada continuidade aos 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.

E reforçou-se também o apoio técnico dado 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.

Anota-se também que o IAPMEI acompanhou e colaborou com a ANI – Agência da Inovação, S.A. nos trabalhos nacionais dos IPCEI – Projetos Importantes de Interesse Comum Europeu, nomeadamente do IPCEI da microeletrónica, preparando-se, em estreita colaboração com alguns *clusters* de competitividade – nomeadamente com o TICE.PT –, para a redação de alguns aspetos do Chapeau Document, e ainda identificando empresas e entidades com condições de participar como parceiros diretos e indiretos neste projeto. Este *cluster* tem participação na Silicon Europe Alliance, que é um “Cluster Europeu” que reúne um conjunto de *clusters* de vários Estados Membros que trabalham sistemas eletrónicos e tecnologias em áreas como a mobilidade, saúde e indústria inteligentes. Estes *clusters* representam mais de 2000 empresas e instituições do sistema de investigação e inovação a nível europeu.

Por outro lado, em 2023, o IAPMEI continuou a reforçar, 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.

Sendo o IAPMEI o Delegado Nacional para o Programa a Favor do Mercado Interno – Pilar PME (doravante designado por SMP-COSME), continuou a promover as oportunidades oferecidas por este programa, nomeadamente, visando níveis crescentes de participação dos *clusters* de competitividade em projetos mobilizadores da sua maior integração na esfera internacional; produzindo um relatório sobre a implementação e resultados do programa SMP-COSME, para o período de janeiro de 2021 a 31 de julho de 2023; através dos esforços para fortalecer a interligação entre os *clusters* de competitividade e os Polos de Inovação Digital (DIH), partilhando informações acerca do processo de creditação europeu (EDIH – European Digital Innovation Hubs); e fomentando a articulação entre os EDIH e outras iniciativas de âmbito europeu em que o IAPMEI está envolvido, particularmente a EEN – Enterprise Europe Network (iniciativa também inserida no SMP-COSME), com o objetivo de facilitar o apoio às PME na sua transição digital.

#### ▪ Portugal Sou Eu

O Programa Portugal Sou Eu tem como objetivo mobilizar o país para o desígnio do crescimento económico, procurando melhorar a competitividade nacional e contribuir para o equilíbrio sustentado da balança comercial.

Através da valorização da oferta nacional assente numa estratégia coletiva inovadora, o Portugal Sou Eu visa o aumento da produção nacional, através da dinamização do

mercado interno, contribuindo também para a criação de condições que impulsionem as exportações.

Este programa promove um consumo informado, incentivando os consumidores a escolherem produtos e serviços com forte incorporação nacional, identificados pelo Selo Portugal Sou Eu. Essa marca ativa e identitária da produção nacional é um símbolo de qualidade e origem, destacando produtos e serviços que contribuem para a economia do país. Além disso, o programa envolve toda a sociedade civil, de modo a que todos desempenhem um papel na promoção e valorização da oferta nacional.

O IAPMEI decidiu, por isso, participar no consórcio constituído para a nova *call* do Portugal Sou Eu de 2024, tendo, em 2023, preparado conjuntamente uma candidatura a apresentar em 2024 ao Compete2030.

## □ 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 2023, 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.

A aprovação de uma candidatura, apresentada pelo IAPMEI, à nova *call* 2022-2025, permitiu-lhe que, em 2023, tivesse continuado 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 manteve o seu 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 2023: a divulgação de informação comunitária com potencial interesse para as empresas e agentes da envolvente, através do portal da EEN-PORTUGAL (portal, *newsletter* mensal “Enterprise Europe Network em Portugal”, LinkedIn e contactos diretos com empresas potencialmente interessadas); a realização conjunta, com relevantes *stakeholders*, de 10 eventos, presenciais e virtuais; no âmbito da WebSummit 2023, a realização do BE Lisbon Beyond Summit, em versão *online*, com um dia de reuniões, que contaram com a participação de 55 empresas e que geraram 72 reuniões bilaterais entre empresas portuguesas e empresas estrangeiras; a participação, como co-organizador, em 25 Brokerage Events (BE) virtuais; a publicação de 424 oportunidades de negócios estrangeiras no portal nacional do EEN – PORTUGAL e na *newsletter* semanal do IAPMEI, de que resultaram 54 Eol (Expressões de Interesse) por empresas portuguesas e registo de 14 Eol em perfis portugueses; a colaboração na celebração de 8 Partnership Agreements e 2 Advisory Achievements envolvendo entidades portuguesas, com a publicação de 9 perfis publicados; e a prestação 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 2023

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 17 edições já realizadas, o IAPMEI conseguiu captar à fase nacional 843 projetos, tendo já distinguido 225 projetos a nível nacional. Ao nível da competição europeia, Portugal é dos países com mais projetos premiados, com um total de 15 projetos galardoados pela Comissão Europeia.

Na edição EEPA 2023, Portugal recebeu 37 candidaturas na fase nacional.

Nesta fase, o Júri Nacional selecionou, de entre os 11 distinguidos por categoria, 2 projetos para representar Portugal na fase europeia, um dos quais, um projeto desenvolvido e coordenado pelo IAPMEI.

Na categoria “Desenvolvimento do ambiente empresarial e apoio à internacionalização das empresas”, foi selecionado o projeto “MAP – Mecanismo de Alerta Precoce”, desenvolvido pelo IAPMEI, e que coloca Portugal num caminho pioneiro ao nível da União Europeia e da OCDE, promovendo a literacia financeira como uma componente crucial para o sucesso e sustentabilidade das atividades empresariais. É um mecanismo que gera um enorme impacto na economia nacional, ao permitir uma análise periódica da situação económica e financeira de cada empresa, desencadeando uma reflexão no sentido de uma tomada de decisão mais informada e de uma gestão mais eficiente e sustentável. Esta ferramenta pode ser utilizada, quer por empresas com dificuldades económicas e financeiras, que, assim, podem avançar com medidas corretivas numa fase inicial, quer por aquelas que queiram candidatar-se a incentivos públicos de capitalização/investimento e, assim, expandir o seu negócio e aproveitar oportunidades de crescimento.

Na categoria “Apoio à transição digital”, foi selecionado o projeto “SinesTech – Innovation and Data Center Hub”, apresentado pela aicep Global Parques. Trata-se de uma comunidade digital, criada em 2019, para promover empresas tecnológicas em Sines, visando a cooperação entre parceiros no sentido de desenvolver um *cluster* TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação e, assim, estimular o crescimento económico, reduzir custos, definir novas áreas de atividade e participar em atividades de interesse comum. A iniciativa começou com a amarração do cabo submarino Ellalink em Sines, a construção de uma estação de amarração de cabos e de um mega *data center* totalmente verde, denominado Sines 4.0. O projeto teve um enorme impacto na região, gerando emprego, nomeadamente de talento altamente especializado, qualificação de recursos humanos, melhores salários, sinergias empresariais e dinamização do comércio regional, serviços e infraestruturas.

Na fase europeia, a Comissão Europeia galardoou o projeto “MAP – Mecanismo de Alerta Precoce” com o Grand Jury Prize, um prémio especificamente criado para distinguir o projeto mais criativo e inspirador na Europa.

Também o projeto nacional “SinesTech - Innovation and Data Center Hub” foi selecionado pela Comissão Europeia como *runner-up* na sua categoria.

#### Política setorial relativa à indústria

Em 2023, na esfera específica das políticas da indústria, o IAPMEI manteve a sua participação ativa na elaboração de propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.

Salientam-se as participações:

No Grupo de Trabalho interministerial “GT Mais Economia e Saúde”, criado com a missão de dar continuidade e execução ao relatório “Para a dinamização de uma Política Industrial da Saúde” e respetivas propostas de ação.

No Grupo interministerial para a definição da Estratégia Industrial Verde (EIV), prevista no artigo 68º da Lei de Bases do Clima, e que se pretende assumir como um elemento estruturante das políticas públicas, proporcionando um enquadramento adequado ao processo de transição climática do setor industrial, reforçando a sua competitividade e sustentabilidade. Realçando-se também, no âmbito da Lei de Bases do Clima, o início dos

trabalhos de elaboração do Plano de Mitigação da Indústria às Alterações Climáticas e do Plano de Adaptação da Indústria às Alterações Climáticas.

Em reuniões plenárias da Comissão Nacional do Transporte de Mercadorias Perigosas.

No Grupo de Trabalho Interministerial que esteve envolvido no Mutual Learning Exercise sobre o Roteiro das Tecnologias de Baixo Carbono e a Descarbonização da Indústria, promovido pela Comissão Europeia e coordenado a nível nacional pela DGAE.

E no *in-country review* da 8ª Comunicação Nacional e 5º Relatório Bienal à UNFCCC – Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas.

Destaca-se ainda:

A colaboração com o Grupo de Coordenação dos trabalhos de atualização do Plano de Ação para a Economia Circular (PAEC) e participação na análise da proposta do novo PAEC, no âmbito da consulta interministerial e, posteriormente, na consulta pública deste plano.

E a assessoria técnica no Grupo Estratégico ESG (Environment, Social, Governance), criado com o objetivo de elaborar um documento normativo para dar suporte a uma certificação acreditada dos relatórios ESG elaborados pelas empresas nacionais. Esta certificação, suportada pelo reconhecimento a nível europeu e internacional que lhe será conferido, dará a credibilidade e transparência necessárias, potenciando as exportações e, consequentemente, a economia nacional.

Relativamente à atividade legislativa no contexto da União Europeia importa realçar o acompanhamento, a nível europeu, do Grupo Harmonização Técnica e Grupo Competitividade e Crescimento (vertentes Indústria e Mercado Interno) e Ambiente, destacando-se, em 2023, os *dossiers*: o futuro Regulamento da Conceção Ecológica dos Produtos Sustentáveis; e o novo regulamento relativo às máquinas, publicado a 14 de junho de 2023, do qual o IAPMEI é a entidade competente de acompanhamento em território nacional, e relativamente ao qual iniciou preparação de projeto de decreto-lei de execução para a ordem jurídica interna do disposto neste regulamento.

Relevo ainda para o Dossier Produtos de Construção. No domínio harmonizado, nota para os trabalhos de acompanhamento da execução do Regulamento (EU) n.º 305/2011 dos Produtos de Construção, e de acompanhamento do processo de negociação da nova proposta de revisão desta legislação europeia; e para a gestão da participação dos peritos nacionais nos subgrupos de trabalhos do processo CPR ACQUIS, com vista à revisão de todo o acervo técnico do Regulamento dos Produtos de Construção. No domínio não harmonizado, referência aos trabalhos de acompanhamento da legislação nacional em matéria de produtos de construção e aos contributos relativos ao novo projeto de portaria elaborado pelo LNEC – Laboratório Nacional de Engenharia Civil/MH – Ministério da Habitação, relativa à imposição de níveis e classes mínimas de desempenho para produtos alvo de marcação CE; e à participação no Grupo de Trabalho do Código da Construção, gerido pelo IMPIC – Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção/MH, e que tem como objetivo uniformizar, harmonizar e simplificar a regulamentação aplicável ao setor e sobre os princípios orientadores para a sua elaboração, de forma a simplificar, promover a digitalização dos procedimentos urbanísticos e incentivar a sustentabilidade e inovação.

Ainda na esfera da atividade desenvolvida pelo IAPMEI no domínio da política da indústria é de referir a atividade realizada no âmbito dos Regulamentos REACH – Registo, Avaliação, Autorização e Restrição, CPL – Classificação, Embalagem e Rotulagem, Detergentes e Embalagens Aerossóis.

Assinalando-se as participações em reuniões do Comité REACH, do CARACAL – Autoridades Competentes na implementação do REACH e do CLP, do SEAC – Comité de Análise Socioeconómica (com papel de relator em alguns pareceres do SEAC), do HelpNet Steering Group e na *Task force for improving the workability of the applications for authorisation process*. E, no âmbito do Regulamento (CE) 648/2004 relativo aos detergentes, enquanto Autoridade Competente Nacional, a participação na reunião do Grupo de Trabalho do Regulamento.

Em termos de legislação europeia, destaca-se a intervenção na revisão do Regulamento CLP (Regulamento (CE) 1272/2008) e na revisão do Regulamento Detergentes, em discussão no Grupo de Trabalho Harmonização Técnica do Conselho; a intervenção na elaboração de vários regulamentos, nomeadamente, do Regulamento 2029/2023 relativo à restrição dos microplásticos, e do Regulamento 2023/1464 relativo à restrição do formaldeído, bem como a verificação da tradução de vários regulamentos.

Realça-se ainda que, em 2023, foi analisado o Projeto de Decreto-Lei que assegura a execução, na ordem jurídica interna, do Regulamento (CE) n.º 1223/2009, relativo aos produtos cosméticos, a proposta do Regulamento que altera o Regulamento (UE) 2019/1009 no que diz respeito à rotulagem digital dos produtos fertilizantes UE, e a proposta da Comissão para o ESPR (Ecodesign for Sustainable Products Regulation), no âmbito da *interface* com os Regulamentos REACH e CLP.

Regista-se também a atuação do IAPMEI no âmbito do Serviço Nacional de Assistência para o REACH e CLP (REACHHelpdesk), que foi criado para auxiliar as empresas na implementação dos Regulamentos REACH e CLP, através da prestação de esclarecimento sobre questões que se colocam sobre a sua aplicação. Sinalizando-se que, em 2023, foi dada resposta a 237 pedidos de esclarecimento colocados na plataforma REACHHelpdesk. E ainda que, adicionalmente, fora da plataforma do *helpdesk*, se responderam a questões colocadas pela indústria no âmbito dos detergentes e das embalagens aerossóis.

Também em matéria de informação, sinaliza-se a criação de uma nova área dedicada “REACH & CLP” no *website* do IAPMEI, a qual alojou a plataforma do *helpdesk*, migrada dos servidores da Secretaria-Geral do Ministério da Economia e do Mar, bem como todos os conteúdos relevantes (após revisão) previamente existentes no *website* REACH e CLP.

Relevando-se também que, no âmbito de um acordo de estágios entre o IAPMEI e a Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa (FCUL), foi concluída a coorientação de um Mestrado em Química Tecnológica, tendo sido apresentada a tese intitulada “Substituição de substâncias perigosas na indústria: análise de alternativas para retardadores de chama halogenados” e elaborado um novo plano de trabalho de mestrado sob o tema da Análise de Alternativas para os PFAS (substâncias per- e polifluoroalquiladas).

De referir, por fim, o desenvolvimento de diversas atividades com incidência na indústria, nos domínios da economia circular, da sustentabilidade, da responsabilidade social e da 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 2023, 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 modelos de capacitação assentes em formatos não presenciais e em recursos multimédia.

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

Em 2023, o IAPMEI prosseguiu a sua aposta na capacitação empresarial em matérias relacionadas com a economia circular e a sustentabilidade, em parceria com diferentes entidades da envolvente empresarial.

Nesse contexto, no âmbito do programa CIRCO Hub Portugal, foram dinamizados 4 *tracks* de desenvolvimento de negócios circulares CIRCO (que envolveram 78 trabalhadores de 33 empresas) e 3 *workshop* para *designers*, que contaram com 33 participantes). Este é um programa de capacitação de empresas em modelos de negócios e *design* de produtos, baseados nos objetivos da economia circular.

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, enquadrado no Plano Nacional de Formação Financeira, desenvolvido em parceria com o Conselho Nacional de Supervisores Financeiros e com o Turismo de Portugal. 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 2023, 39 ações de formação de curta duração, que abrangeram mais de 1500 participantes. Foi ainda realizada a conferência *online* anual de formação financeira, que, em 2023, abordou “O contributo da governação na criação de valor sustentável”, e contou com 84 participantes. Em 2023, a parceria deu início ao ciclo de *webinars* “Finanças empresariais – *insights* e tendências”, com 3 edições que promoveram a reflexão sobre “Soluções de financiamento através do Mercado de Capitais”, “Finanças sustentáveis: desafios e oportunidades para as empresas” e “Proteção e inovação nas Transações financeiras digitais”, nos quais participaram mais de 400 pessoas.

Enquadrados no Programa Formação-ação (COMPETE2020), em que o IAPMEI é Organismo Intermédio, continuaram também a ser desenvolvidos projetos centrados nas temáticas da economia digital, gestão e internacionalização. De salientar que, em 2023, foram concluídas 4 ações, que tiveram 12 meses de duração (modelo que inclui formação e consultoria), nas quais estiveram envolvidas 58 empresas.

Reconhecendo a importância e urgência de apoiar as empresas na transição para modelos de negócio com foco na sustentabilidade, e da incorporação dos fatores ESG (Environmental, Social and Governance | Ambiente, Social e Governação) nas estratégias de negócio, o IAPMEI, em 2023, iniciou a sua aposta na capacitação das empresas também

nestes domínios, realizando 2 sessões de sensibilização presenciais “ESG nas PME: Um Desafio Possível”, para 76 representantes de empresas.

O IAPMEI realizou, ainda, o *webinar* “Empreender e criar um negócio”, com o objetivo de apresentar o empreendedorismo como alternativa de regresso ao mercado de trabalho, em especial para aqueles que precisam de um novo projeto empresarial a partir dos 50 anos. Esta sessão contou com 80 participantes.

No âmbito das iniciativas de capacitação das empresas para a transição digital que foram desenvolvidas pelo IAPMEI em 2023, deu-se início ao ciclo de *webinars* “Digital Tuesdays by IAPMEI”, com a realização de 4 *webinars* dirigidos a empreendedores/as e representantes de PME, que abordaram conceitos, aplicações e desafios de várias temáticas do ambiente digital, relevantes para o desenvolvimento e sustentabilidade dos negócios. O foco dos 4 primeiros *webinars* – nos quais participaram mais de 600 pessoas – foram os desafios e oportunidades da inteligência artificial, o *e-commerce*, o *marketing* digital e as redes sociais.

No âmbito das iniciativas associadas ao Mês Europeu da Cibersegurança (European Cyber Security Month - ECSM), onde se pretendeu demonstrar às PME que, apesar de ninguém estar imune, a cibersegurança está ao alcance de todos, o IAPMEI organizou o *webinar* “Cibersegurança nas PME – da casa de papel à fortaleza digital”, que contou com 158 participantes.

No âmbito do projeto “Shift2Future”, em 2023 realizaram-se 4 *webinars* setoriais Shift2Future (Pedra, automóvel, turismo e vidro, que abrangeram 117 participantes), para disseminar metodologias e ferramentas de apoio ao aumento da maturidade i4.0 das empresas, um “Laboratório Participativo de Inovação – Transição digital e Sustentabilidade” (com 37 participantes) e a sessão de encerramento do projeto (que contou com 46 participantes).

Complementarmente à realização de sessões de sensibilização e 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 2023 produzido e divulgado 33 vídeos, com informação útil sobre sustentabilidade, ESG e economia circular; propriedade industrial, *smart cities*, cibersegurança, capital de risco e *business angels*, e sobre a nova edição do Lisbon Beyond Summit.

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

##### □ Atuar em proximidade

###### ▪ Interações de apoio empresarial

Em 2023, manteve-se a aposta no reforço do apoio empresarial de proximidade, sob a forma mais tradicional de visitas de apoio empresarial às empresas, mas também sob a forma de reuniões ou outras interações análogas, com entidades empresariais e não empresariais, sempre com o mesmo intuito da prestação de apoio de proximidade.

Sendo que, face à premência das temáticas, estas interações tiveram sempre como prioridade a abordagem ao quadro financeiro plurianual 2021-2027, nomeadamente em

matérias como a transição digital (C16 do PRR – Apoios I4.0), transição energética (C11 do PRR – Apoios à Descarbonização da Indústria) e sustentabilidade (PT2030).

#### ▪ Acompanhamento de empresas no âmbito do PRR

Em 2023, existiu uma particular preocupação com o apoio e acompanhamento das empresas industriais no que respeita, especificamente, ao cumprimento de formalidades legais ao nível do licenciamento, tendo em vista que não fosse comprometida a execução dos investimentos no âmbito das Agendas Mobilizadoras, Agendas Verdes e Descarbonização, e o calendário do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

Pelo que foram apoiadas e acompanhadas, nomeadamente através do serviço de assistência empresarial, as empresas industriais envolvidas nas Agendas Mobilizadoras e Agendas Verdes do PRR, com vista à promoção da regularização da sua situação em matéria de licenciamento industrial na Plataforma SIR (Sistema de Indústria Responsável).

Sempre que necessário, foi feita a intermediação com as Câmaras Municipais, designadamente, quando estas eram o Organismo Coordenador Competente em matéria de licenciamento industrial.

#### ▪ Modelo de relacionamento omnicanal com empresas e empreendedores/as

Em 2023 foi concluída a implementação do novo modelo de atendimento, assente numa abordagem integrada, omnicanal, orientada para a melhoria dos serviços de atendimento a empresas e empreendedores/as. Trata-se de um projeto de cariz interno, de requalificação do suporte ao atendimento empresarial, consubstanciado em duas plataformas: uma plataforma para o serviço de *call center*; e uma segunda plataforma, que permite efetuar, de uma forma eficiente, a gestão dos *e-mails* que entram nas diversas contas de correio eletrónico do IAPMEI que estão ao serviço do cliente externo.

#### ▪ Espaço Empresa

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

O IAPMEI continuou a assumir, em 2023, 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.

Continuou também a ser assegurado o apoio de *backoffice* aos Espaços Empresa municipais, seja no âmbito do suporte à prestação de serviços da responsabilidade direta do IAPMEI (Incentivos, financiamento, licenciamento industrial, Certificação PME), seja também assegurando a ligação com a rede de pontos focais da Administração Central especificamente constituída para suporte a este projeto.

Em 31 de dezembro de 2023, a rede Espaço Empresa contava com 38 municípios aderentes, e com o envolvimento de 10 entidades que constam no catálogo de serviços da Administração Central do Estado.

### ▪ Satisfação dos clientes

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

E as empresas e empreendedores/as reconhecem-no, sendo que, no âmbito do inquérito à avaliação da satisfação de clientes realizado, 87,4% avaliaram positivamente a atuação do IAPMEI em 2023.

### □ Reduzir custos de contexto

Tendo em vista promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027, o IAPMEI continuou, em 2023, a encontrar novas soluções de simplificação e melhoria, e a apresentar as inerentes propostas às entidades decisoras.

As propostas incidiram sobre simplificações e melhorias, para o PT2030 e/ou para o PRR, e também ainda, pontualmente, para o PT2020, entre outros, no âmbito de: formulários de candidatura; formulários de análise de candidaturas; criação de registos centrais relativos aos estabelecimentos CELE – Comércio Europeu de Licenças de Emissão e relativos aos limites de incentivo ao abrigo do art.º 14 do RGIC – Regulamento Geral de Isenção por Categoria; acesso/alerta aos beneficiários da sua situação perante a Autoridade Tributária, Segurança Social, FEEI – Fundos Europeus Estruturais e de Investimento e IAPMEI; criação de Bolsa de Peritos da Administração Pública; acesso ao e-fatura; simplificação/melhorias nas ferramentas de análise de pedidos de pagamento; registo de incumprimentos FEEI e códigos de idoneidade, no sentido da sua atualização frequente; obrigatoriedade de atualizações críticas na PAS – Plataforma de Acesso Simplificado, previamente à submissão de candidaturas; ou criação de canal de comunicação com instituições especializadas para apoio em matérias relevantes (por exemplo, com a FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia, para questões de investigação, com a APA – Agência Portuguesa do Ambiente, para questões relativas a ambiente, e com a DGEG – Direção-Geral de Energia e Geologia, para questões relativas à Energia).

Complementarmente, o IAPMEI prosseguiu, em 2023, os seus propósitos de capacitar as empresas para um acesso simplificado e uma utilização eficaz dos apoios disponíveis.

Tendo, neste contexto, produzido e divulgado novos conteúdos digitais, incluindo sob a forma de vídeo, designadamente, os Guias Constituição e Organização do Processo Operação-Projeto, para as Agendas, para a Descarbonização da Indústria e para as Empresas 4.0; as Regras de Elegibilidade de Despesas | AVISO N.º 02/C05-i01/2022 | Agendas Mobilizadoras para a Inovação Empresarial; o Guia de Comunicação IAPMEI Projetos em Consórcio; o Guia – Consola PRR; os Guias de Apoio ao Preenchimento do Pedido de Pagamento, para as Agendas, para a Descarbonização Modalidade A e para o Programa Transformar Comércio; as Orientações Técnicas relativas à Metodologia de Pagamentos, para as Agendas Mobilizadoras (OT N.º 1/IAPMEI/2023) e para a Descarbonização da Indústria (OT N.º 2/IAPMEI/2023); o Modelo de Acompanhamento das Agendas Mobilizadoras; as FAQ | Perguntas Frequentes sobre os Polos de Inovação Digital – DIH; e os vídeos relativos às Agendas Mobilizadoras; à Rede Nacional de Test Beds (Apoiar PME e *start-ups* no desenvolvimento e teste de produtos e serviços); à Inovação Produtiva (Territórios de

Baixa Densidade e Outros Territórios); e ao Investimento Empresarial Produtivo para uma transição justa | Alentejo Litoral.

Não existindo um foco único nas medidas especificamente disponibilizadas pelo IAPMEI às empresas, mas também em iniciativas de outras entidades públicas com relevância para as empresas, foi ainda produzido um vídeo relativo ao Regime Fiscal de Incentivo à Capitalização das Empresas (“ICE”).

No âmbito da simplificação, destaque ainda para a Certificação PME. Decorridos 15 anos do lançamento do serviço de certificação por via eletrónica de PME, a Certificação PME, o IAPMEI pretende promover a adoção de um novo modelo de aferição da dimensão de micro, de pequena e de média empresa, tendo em vista a modernização e simplificação do sistema de prova de PME, e a maximização da adequação do mesmo às necessidades dos seus diferentes utilizadores, tendo, em 2023, desenvolvido grande parte dos trabalhos de conceção desse novo serviço.

## 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 2024, foram ministradas mais de 4,5 mil horas de formação no IAPMEI, tendo 67,2% 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 2023, entre 45% e 55% das pessoas participassem, o que se verificou, tendo a taxa de resposta ao inquérito sido de 48,3%.

### ☐ 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.

Depois de, em 2022, ter sido introduzido o regime de teletrabalho no IAPMEI como opção de gestão de recursos humanos, estabeleceu-se como meta para 2023 uma quota de 25% para trabalhadoras/es neste regime, o que foi concretizado.

#### ☐ **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, e com os picos de infeções gripais críticas que se lhe têm seguido –, 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 2023, 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 cancro, a diabetes, hepatites, a esclerose múltipla, a saúde digestiva ou o cérebro.

#### ☐ **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 o plano de melhoria dos espaços físicos e condições de trabalho, nomeadamente, a melhoria de espaços físicos em várias instalações – climatização, iluminação, pinturas, renovações e reabilitações diversas –, e a melhoria dos equipamentos individuais de trabalho, também com objetivos de facilitação da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar – designadamente, assegurando a disponibilização de portáteis à quase totalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores do IAPMEI.

#### ☐ **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 2023, foram acompanhadas 102 ações judiciais, em que o IAPMEI assumiu a qualidade, ou de autor ou de réu. Foram concluídas 29 ações, nas quais o IAPMEI teve sucesso em 26, o que representa uma taxa de sucesso de 89,7%.

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 4150, correspondente a 348 trabalhadoras/es. Este número representa um desvio de -1178 pontos relativamente ao planeado:

Designação	Pontuação	Recursos Humanos		Pontuação		Desvio
		Planeado	Executado	Planeada	Executada	
Dirigente Superior	20	4	4	80	80	0
Dirigente Intermédio	16	35	35	560	560	0
Técnico Superior (inclui especialistas de informática)	12	356	264	4 272	3 168	-1 104
Assistente Técnico (inclui técnicos de informática)	8	47	39	376	312	-64
Assistente Operacional	5	8	6	40	30	-10
<b>Total RH</b>		<b>450</b>	<b>348</b>	<b>5 328</b>	<b>4 150</b>	<b>-1 178</b>

Na coluna “efetivos planeados” os números dizem respeito ao Mapa de Pessoal aprovado para 2023. Na coluna “efetivos executados” o número total de trabalhadoras/es (348) corresponde aos trabalhadores e trabalhadoras em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2023.

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 e por rescisão contratual, num total de 38 trabalhadores. Apesar de terem entrado alguns trabalhadores e trabalhadoras durante o ano de 2023, 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, como já apontado. O recurso à mobilidade tem sido uma alternativa. Contudo tem-se verificado ser solução insuficiente, face às necessidades sentidas.

De registar ainda que, dos 53 postos de trabalho aprovados no âmbito do PRR, e previstos no Mapa de Pessoal, apenas se encontram ocupados 43, com vínculo de emprego público a termo incerto.

Acresce dizer que, no “efetivo planeado”, ou seja, no número total de trabalhadoras/es previstos para o ano de 2023 (450), se encontram incluídos 27 trabalhadoras/es com vínculo de emprego público por tempo indeterminado com o IAPMEI, que, em 31 de dezembro de 2023, se encontravam, maioritariamente, em exercício de funções fora do IAPMEI (como em Gabinetes do Governo, ou em mobilidade), 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 2023

Vínculo	Género	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Pessoal de Informática	Total	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	M	0	65	3	4	4	76	
	F	0	154	33	2	1	190	
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>219</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>266</b>	<b>76,4%</b>
CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto	M	0	16	0	0	0	16	
	F	0	26	1	0	0	27	
	<b>T</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>12,4%</b>
Comissão de serviço no âmbito da LTFP	M	16	0	0	0	0	16	
	F	23	0	0	0	0	23	
	<b>T</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>11,2%</b>
<b>Total dos efetivos</b>	<b>T</b>	<b>39</b>	<b>261</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>348</b>	<b>100%</b>

Em 31 de dezembro de 2023, as carreiras com maior representatividade eram as de técnico superior, com 261 trabalhadoras/es, correspondentes a 75% do total de efetivos, e de assistente técnico, com 37 trabalhadoras/es, que correspondem a 10,6 % 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 6 trabalhadoras/es (1,7 % do total de efetivos) e a carreira de informática tinha 5 (1,4% do total).

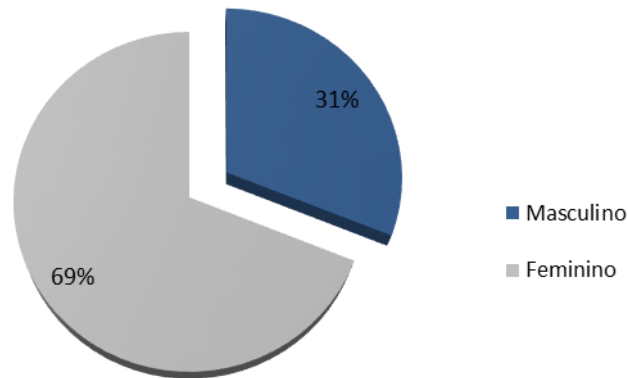
O pessoal dirigente representava 11,2% dos postos de trabalho, sendo 4 cargos de direção superior (de 1.º e de 2.º grau), 7 de direção intermédia de 1.º grau e 28 de direção intermédia de 2.º grau.

Relativamente aos tipos de vínculos existentes, verifica-se que, do universo de 348 trabalhadores/as do IAPMEI, 266 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) (76,4%); 39 estavam nomeados comissão de serviço, no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD) (11,2%); e 43 haviam sido contratados no âmbito do PRR, pelo período máximo de execução dos respetivos projetos (12,4%).

## Género

Em 31 de dezembro de 2023 o IAPMEI tinha 240 trabalhadoras e 108 trabalhadores, o que representa uma taxa de feminização de 69%.

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 mais se verifica esta tendência. A carreira de assistente técnico é a que tem maior percentagem de mulheres, 91,9%, seguida da carreira de técnico superior, onde as mulheres representam 69% 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 ao nível do pessoal dirigente, que conta com 23 mulheres (59%) e com 16 homens (41%).

## Idade

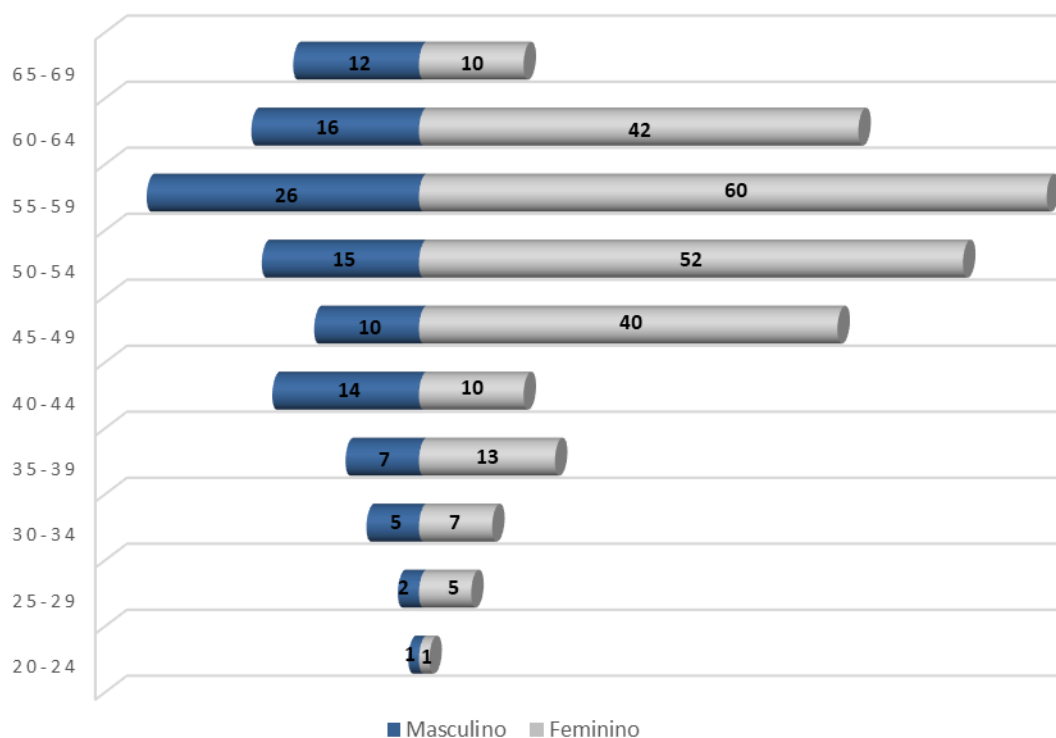
Os recursos humanos do IAPMEI abarcavam, em 31 de dezembro de 2023, um leque etário que variava entre os 24 e os 69 anos.

Sendo de assinalar que a média etária diminuiu um ano, para os 52 anos, quando comparada com o ano anterior, em resultado da entrada de trabalhadores/as mais jovens, na sequência da abertura de procedimentos concursais no âmbito do PRR.

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 86 e o segundo com 67 trabalhadoras/es, a que corresponde uma percentagem agregada de 44%. As outras duas faixas etárias que apresentam valores significativos são a dos 45-49 anos, com 50 trabalhadoras/es (14,4%) e a dos 60-64 anos, com 58 trabalhadoras/es (16,7%). Por oposição, os escalões que registam o menor número de trabalhadoras/es (ao todo, 2,6%) são o dos 20-24 anos, apenas com 2, e o dos 25-29, com 7 trabalhadoras/es. Salientando-se, contudo,

que estes últimos números, apesar de reduzidos, representam mais do que uma duplicação dos trabalhadores e trabalhadoras nestas faixas etárias, face ao ano anterior.

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

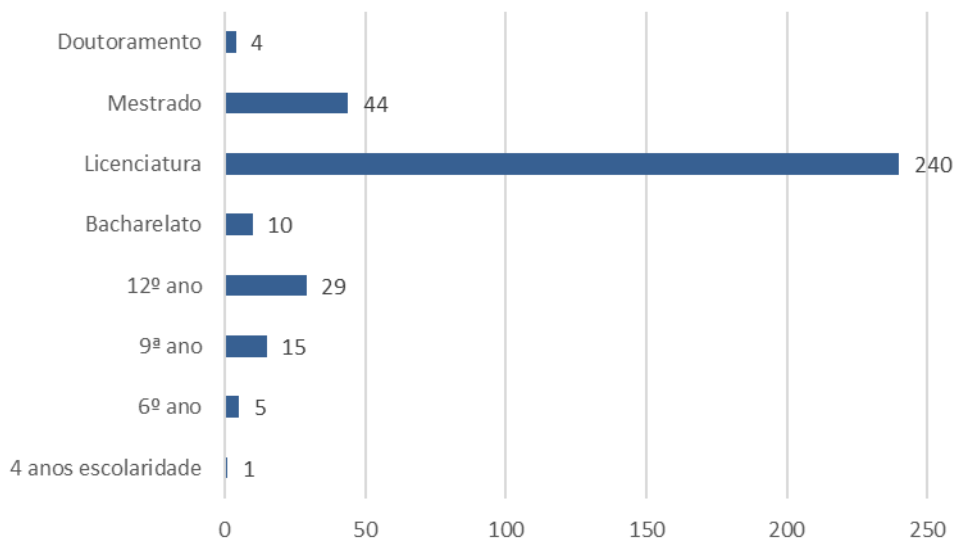


Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário e género, constata-se que em quase todas as faixas etárias se regista maior representatividade do género feminino. A situação apenas não ocorre nos grupos etários entre os 65 e os 69 anos e entre os 40 e 44 anos, faixas em que o número de trabalhadores é ligeiramente superior (respetivamente 12/10 e 14/10), e no grupo etário mais jovem, em que existe completa igualdade, com uma trabalhadora e um trabalhador.

### Habilitações Escolares

A percentagem de trabalhadoras/es do IAPMEI com habilitação académica superior – bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento – é de 85,6%. Sendo este resultado análogo quando se repete a análise por género – 85,4% das trabalhadoras e 86,1% dos trabalhadores têm habilitação académica superior.

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



O grau académico predominante é a licenciatura, sendo licenciados 240 efetivos, o que representa 69% do total de trabalhadoras/es. Verifica-se, ainda que, a seguir à licenciatura, os níveis de escolaridade mais representados são o mestrado, detido por 12,6%, e o 12.º ano, detido por 8,3% das pessoas (respetivamente, 44 e 29 trabalhadoras/es).

Apenas 21 trabalhadores eram detentores do 9.º ano de escolaridade ou inferior.

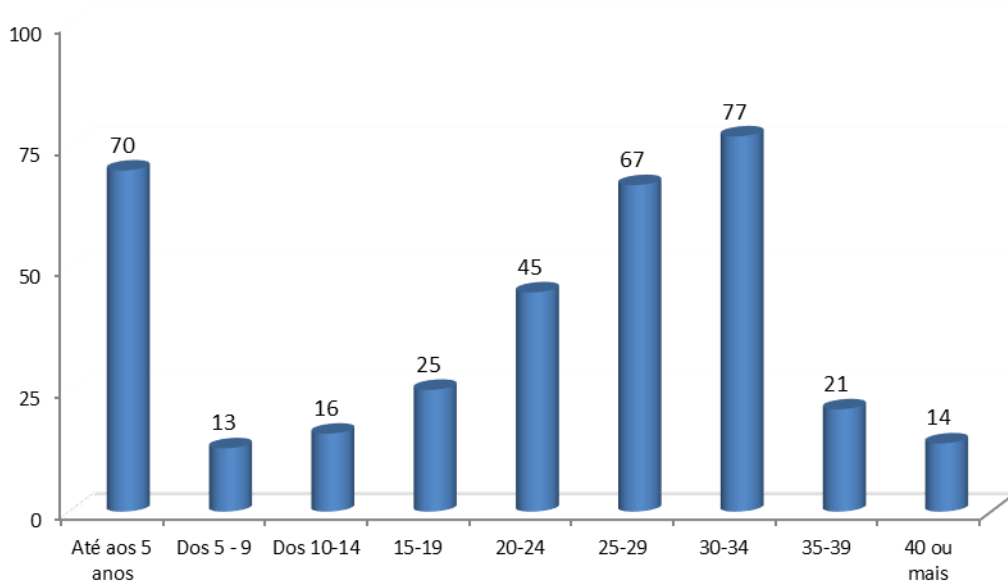
### Nível de antiguidade

O nível de antiguidade mais frequente no IAPMEI, a 31 de dezembro de 2023, situava-se no intervalo dos 30-34 anos de serviço, situação em que estavam 77 trabalhadoras/es (22,1%, do total). Mas regista-se uma situação nova, e positiva, em 2023: quase o mesmo número de trabalhadoras/es, 70 (20,1%), está há menos de 5 anos no IAPMEI (um ano antes eram apenas 42).

45 trabalhadoras/es (12,9%) tinham entre 20 e 24 anos de antiguidade e 67 (19,3%) tinham entre 25 e 29 anos de serviço.

Os intervalos menos frequentes são o dos 5-9 anos de antiguidade, com 13 trabalhadoras/es (3,7%), e o de 40 ou mais anos de antiguidade, com 14 trabalhadoras/es (4%).

### Distribuição do efetivo, por antiguidade



Fazendo uma análise por género, registam-se algumas diferenças face à leitura global, destacando-se o facto de, entre os trabalhadores, o intervalo mais frequente de antiguidade ser o inferior a 5 anos (24,1% dos trabalhadores), se bem que seguido muito de perto do compreendido entre os 30 e os 34 anos (22,2%).

### Movimentação

Durante o ano de 2023 foram admitidas/os ou regressaram ao IAPMEI 52 trabalhadoras/es, e saíram 38.

#### Movimentação do efetivo global

Motivo	Entradas	Saídas
Procedimento concursal	38	
Mobilidade	7	5
Cedência		1
Regresso de LSR		
Caducidade/Termo		1
Reforma/Aposentação		9
Limite de idade		
Morte		1
Comissão de serviço	3	1
Resolução de contrato		8
Outras situações	4	12
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>38</b>

A grande maioria das entradas (46 trabalhadoras/es) é de técnicos superiores. Mas entraram também dirigentes superiores (3) e assistentes técnicos (3).

Entraram, por procedimento concursal, 37 técnicos superiores e 1 assistente técnico no âmbito do PRR; por mobilidade, 7 técnicos superiores; em comissão de serviço, 1 dirigente superior de 1.º grau e 2 dirigentes superiores de 2.º grau; e regressaram, na sequência de cessação de comissão de serviço, 1 técnico superior, na sequência de cessação de designação, 2 assistentes técnicos, e na sequência de cessação de nomeação, 1 técnico superior.

As saídas de técnicos superiores (24) são igualmente as maioritárias. Mas registaram-se também saídas de dirigentes (6) e de assistentes técnicos (4).

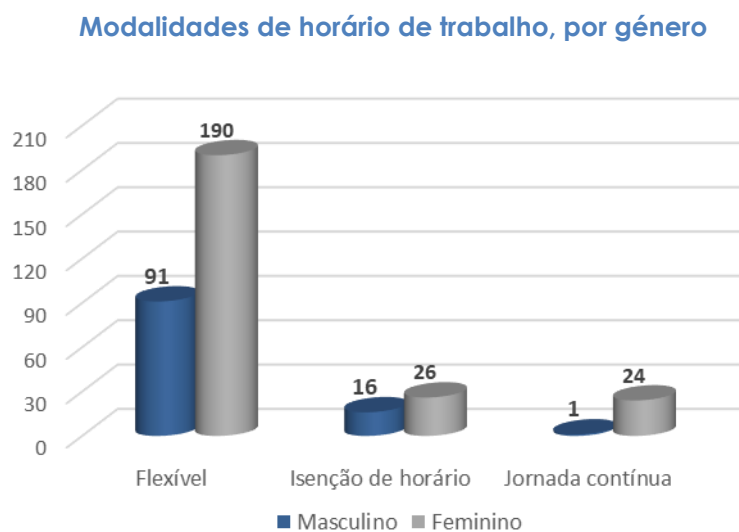
Em detalhe, as saídas ocorreram por mobilidade (2 técnicos superiores); por cedência de interesse público (1 técnico superior); por caducidade/termo (1 assistente técnico); por reforma/aposentação (1 dirigente intermédio de 2.º grau, 7 técnicos superiores e 1 assistente técnico); por comissão de serviço (1 técnico superior); por resolução do contrato por iniciativa do trabalhador (8 técnicos superiores); por cessação de mobilidade (4 técnicos superiores); por cessação da comissão de serviço (1 dirigente superior de 2.º grau, 1 dirigente intermédio de 1.º grau e 3 dirigentes intermédios de 2.º grau); e por designação para Gabinete do Governo (2 assistentes técnicos e 1 técnico superior).

### Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante ao ano de 2023 registaram-se 7 mudanças na situação de trabalhadoras/es, por consolidações da mobilidade na carreira/categoria de técnico superior, 33 por alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, e 17 por alteração gestionária de posicionamento remuneratório.

### Modalidades de horário de trabalho

A principal modalidade de horário de trabalho no IAPMEI em 2023 foi o horário flexível, praticado por 284 trabalhadoras/es (81,6%), 193 do género feminino e 91 do género masculino.



Mas foram também praticadas outras modalidades de horário de trabalho, designadamente, isenção de horário, pelos 39 dirigentes, e por 2 assistentes técnicos e 1 técnico superior que prestam funções de apoio de secretariado aos membros do Conselho Diretivo; e jornada contínua, por 25 trabalhadoras/es, dos quais são 24 mulheres.

### Trabalho suplementar

Durante o ano de 2023 foram prestadas 7148 horas de trabalho suplementar, um acentuado acréscimo, a rondar os 58%, comparativamente ao ano anterior, devido ao encerramento do Portugal2020.

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

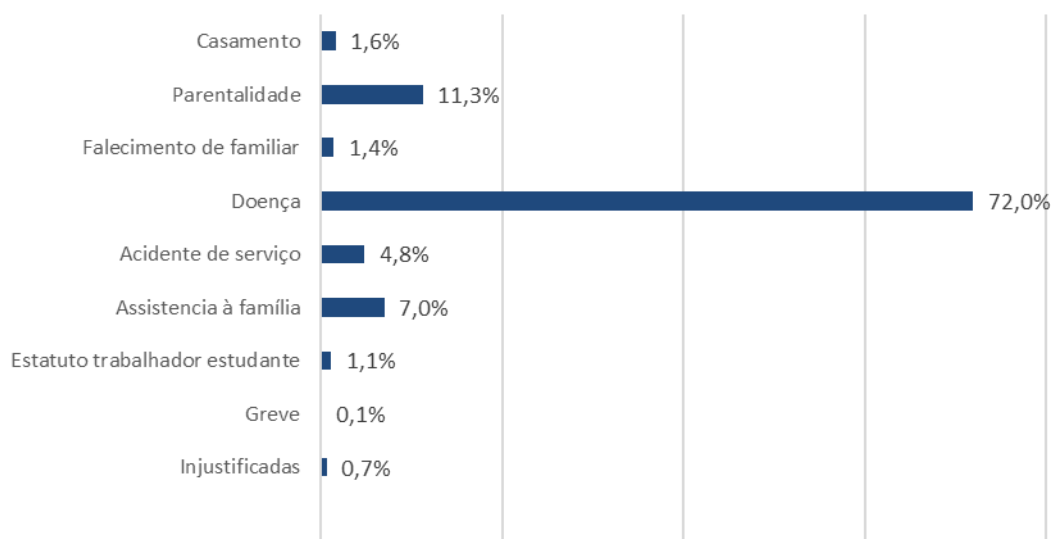
Prestação do trabalho	N.º de horas
Trabalho suplementar dia útil	2 619
Trabalho suplementar dia descanso (obrigatório ou complementar)	4 158
Trabalho suplementar feriado	371
<b>Total</b>	<b>7148</b>

O trabalho suplementar foi prestado maioritariamente por trabalhadoras/es da carreira de técnico superior (6139 horas). Verifica-se ainda o registo de 684 horas de trabalho suplementar na carreira de assistente operacional e de 325 horas na carreira de assistente técnico.

### Absentismo

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2023 foi de 4637 dias, sendo as ausências por doença o principal motivo de ausência (72%), num total de 3337 dias. Seguem-se, em termos de representatividade, a proteção na parentalidade (524 dias, que representam 11,3% do total das ausências), a assistência a familiares (326 dias, ou seja, 7% do total das ausências) e as ausências por acidente de trabalho (223 dias, correspondentes a 4,81% do total das ausências).

### Distribuição percentual dos dias de absentismo global



Registaram-se ainda outras faltas ao serviço, pelos seguintes motivos: 74 dias (1,6%) por casamento; 65 dias (1,4%) por falecimento de familiar; 53 dias (1,1%) pelo estatuto de trabalhador/a-estudante; 4 dias (0,1%) por greve; e 31 dias injustificados (0,7%).

### Medicina do Trabalho

No ano de 2023 foi realizado um total de 237 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, 214 de carácter periódico e 23 de admissão.

#### Atividades de Medicina do Trabalho

Exame	N.º
Admissão	23
Periódico	214
Visitas aos postos de trabalho	14

### Aprendizagem/formação

Durante o ano de 2023 registaram-se 616 participações em ações de formação profissional, a que corresponde um total de 4530 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 67,2%.

323 participações dizem respeito a ações de formação interna e 293 a ações de formação externa.

Todos os grupos profissionais, com exceção de assistentes operacionais, 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
<b>N.º de participações</b>	63	535	16	0	2	616
<b>N.º de horas</b>	551	3871	96	0	12	4530

O total de trabalhadoras/es que teve formação em 2023 foi de 234: 194 técnicos superiores, 30 dirigentes (1 dirigente superior de 2.º grau, 7 dirigentes intermédios de 1.º grau, e 22 dirigentes intermédios de 2.º grau), 9 assistentes técnicos e 1 informático.

Do Plano de Formação para o biénio 2023-2024 constam 27 temáticas (metade para cada ano), que podem ser alvo de ações de formação dinamizadas internamente (trabalhadores especializados em determinadas áreas) ou recorrendo a entidades externas.

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

Durante o ano de 2023, o IAPMEI proporcionou formação profissional nas áreas das ciências empresariais, das humanidades, do direito e das tecnologias da informação.

Na área jurídica, foram abordadas matérias como a Contratação Pública e a Nova Portaria 233/2022, de 9 de setembro. Na área informática realizou-se formação sobre a Aplicação do Sistema de Gestão Documental (SGD), Canais Digitais e a Prevenção da Fraude, bem como Excel nível inicial, intermédio e avançado.

O IAPMEI proporcionou ainda formação profissional específica na área de sustentabilidade, tendo sido desenvolvidas 3 ações sobre DNSH – Do No Significant Harm e 4 ações relativas a ESG – Environmental, Social and Governance, que acolheram 93 e 109 formandos, respetivamente.

No que respeita ao Plano de Formação, das ações previstas para 2023 foram realizadas 10, o que corresponde a um grau de execução de 77%.

No total, foram realizadas 124 ações de formação, que corresponderam, como atrás referido, a 4530 horas de formação ministrada, abrangendo 616 formandos.

#### 4.5. Recursos financeiros

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

Rubricas	Aprovado	Ajustado	Executado				Desvio	Taxa de execução
			RP	OE	Comunitários	Total		
Despesas com o pessoal	17 026 736 €	14 472 404 €	13 676 783 €	0 €	70 €	13 676 853 €	795 551 €	94,5%
Aquisição de bens e serviços	5 532 635 €	5 639 907 €	2 363 562 €	1 177 547 €	586 112 €	4 127 221 €	1 512 686 €	73,2%
Juros e encargos financeiros	1 000 000 €	1 701 594 €	0 €	1 598 268 €	0 €	1 598 268 €	103 326 €	93,9%
Transferências correntes	9 900 532 €	10 558 947 €	4 572 358 €	4 376 436 €	17 000 €	8 965 794 €	1 593 153 €	84,9%
Outras despesas correntes	7 625 087 €	2 626 118 €	2 244 274 €	161 590 €	23 €	2 405 886 €	220 232 €	91,6%
Investimentos	2 487 123 €	2 224 775 €	0 €	506 123 €	77 890 €	584 012 €	1 640 763 €	26,3%
Transferências de capital	850 983 247 €	977 033 355 €	224 383 531 €	0 €	745 573 034 €	969 956 565 €	7 076 790 €	99,3%
Ativos financeiros	966 603 306 €	1 049 779 564 €	70 217 988 €	0 €	46 542 157 €	116 760 146 €	933 019 418 €	11,1%
Extraorçamental	364 795 815 €	705 699 597 €	0 €	0 €	411 822 751 €	411 822 751 €	293 876 846 €	58,4%
<b>Total</b>	<b>2 225 954 481 €</b>	<b>2 769 736 261 €</b>	<b>317 458 496 €</b>	<b>7 819 964 €</b>	<b>1 204 619 037 €</b>	<b>1 529 897 496 €</b>	<b>1 239 838 765 €</b>	<b>55,2%</b>

A variação entre a dotação inicial de despesas aprovada para 2023, e a dotação ajustada, reflete o efeito negativo das cativações aplicadas (-6,5 M €), mas também as alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano, por força de aumento de receita do ano ou aplicação de saldos, relacionadas com o PRR – Plano de Recuperação e Resiliência (+406,7 M €), destinados ao PTC – Programa Transformar Comércio (+1,9 M €) e ao Programa Apoiar Gás (+50,2 M €), ao FD&G – Fundo de Dívida e Garantias (+10,7 M €), à transferência de reembolsos PT2020 – Portugal 2020 para a AD&C – Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. (25,2 M €), e à constituição de aplicações CEDIC – Certificados Especiais de Dívida de Curto Prazo no final do ano (+55,6 M €).

Em termos de execução da despesa que, em termos globais, se situou nos 55% da dotação ajustada, importa referir que o maior desvio se situou ao nível das despesas relacionadas com incentivos, sendo de destacar que: (i) a rubrica de Ativos Financeiros previa, quer a realização de capital no Fundo de Capitalização e Resiliência (668 M €) quer o pagamento de incentivos reembolsáveis no âmbito do PT2030 – Portugal 2030 (200 M €) que não se vieram a realizar, e que o volume de pagamentos de incentivos reembolsável do PT2020 ficou aquém do previsto (-65 M €), em virtude do adiamento do encerramento dos programas para o início de 2024; (ii) a rubrica Extraorçamental incorpora o pagamento de incentivo não reembolsável do PT2030 que não veio a concretizar-se (25 M €), bem como o menor pagamento de incentivos não reembolsáveis do PT2020 (-122 M €), pela razão anteriormente referida, ao que acresce o menor valor das verbas PRR (-146 M €), porque reconhecidas orçamentalmente em função dos pagamentos efetuados (na rubrica de Transferências de capital).

Também relacionada com incentivos está a rubrica de Transferências de Capital, que apresenta uma execução quase plena, e que inclui: (i) apoios no âmbito do PRR (745,6 M €), do Apoiar Gás (52,5 M €), do REPOR – Sistema de Apoio à Reposição da Competitividade e Capacidades Produtivas (1,6 M €) e do PTC (0,9 M €); (ii) transferência de reembolsos PT2020 para a ADC (163,3 M €) e prémios de realização QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional e PT2020 (6,0 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 89,3% dos respondentes, na edição de 2023, e à rapidez dos processos, que acolheu também uma grande maioria de avaliações positivas (83,1%).

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, e arrancou na sua plenitude em 2023.

#### 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), efetuada junto dos dirigentes.
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			87%
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S			67%

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



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

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



Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<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 2023, o IAPMEI efetuou iniciativas de publicidade institucional, com investimento direto, no montante de 1300 € + IVA.

Tratou-se de uma iniciativa pontual, 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, com aplicação do regime excecional conferido ao IAPMEI pelo Decreto-Lei 10/2023, de 8 de fevereiro (Execução Orçamental para 2023), informa-se que, em 2023, o IAPMEI promoveu, na qualidade de proprietário, a celebração de dois novos contratos de arrendamento e de dois contratos de cessão de exploração de bares, nos termos descritos no quadro seguinte:

Entidade	Contrato	Área	Valor Mensal	Entrada em vigor
Hovione Farmacênciã, SA	Espaço na cave do Edifício F do Campus do Lumiar	480 m <sup>2</sup>	4320,00 €	01/01/2023
	Espaço no 1º andar do Edifício C do Campus do Lumiar	1191 m <sup>2</sup>	13 101,00 €	01/04/2024
Débora Fernandes	Novo contrato - Cessão de exploração do Bar do Edifício O do Campus do Lumiar	125,5 m <sup>2</sup>	350,00 € + IVA	01/09/2023
Ricci, Ting & Leal, Lda.	Cessão de exploração do Bar do Edifício L do Campus do Lumiar	431 m <sup>2</sup>	250,00 € + IVA	01/01/2024
<b>Total</b>			<b>18 021,00 €</b>	

E promoveu a celebração da escritura notarial de constituição de direito de superfície dos Edifícios/Frações B e C do Campus Tecnológico do Loreto, em Coimbra, em 15 de novembro de 2023, com o CTCV – Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro, em cumprimento do contrato-promessa de constituição de direito de superfície 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 pagado a totalidade do custo do direito de superfície, ao INETI, no montante de 25 283 000\$00 (126 111,07 €).

Anota-se que o IAPMEI fez ainda a gestão, na qualidade de senhorio, de 47 contratos de arrendamento celebrados com entidades públicas e com empresas, no Porto, em Coimbra, em Lisboa e em Setúbal. E a assegurou a articulação relativa à gestão do seu património imobiliário no Pólo Tecnológico de Lisboa e na ZILS – Zona Industrial e Logística de Sines, com as entidades por si mandatadas, respetivamente, LISPÓLIS e AICEP Global Parques.

#### 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.

Tal como nos anos anteriores, a avaliação da satisfação de clientes relativa a 2023 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 28 de novembro e 18 de dezembro de 2023.

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 2023, tendo sido enviado somente para 41 493 com o necessário enquadramento legal.

A taxa de resposta ao inquérito foi de 6,9%.

Os resultados do inquérito têm revelado, de forma consistente, níveis muito elevados de satisfação dos clientes, com 87,4% a fazerem, em 2023, uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI (percentagem análoga à registada nos dois anos anteriores, respetivamente, 87,7% em 2022 e de 87,8% em 2021).

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 – produtos e serviços – 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 cerca de 89% dos inquiridos e inquiridas (89,3% e 89%, 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 (83,1%).

No segundo – atendimento –, realça-se a satisfação com a capacidade técnica, com a disponibilidade e simpatia dos interlocutores, e ainda com a clareza e rigor da informação prestada (91,8% de avaliações positivas relativamente aos dois primeiros itens e 89,1% relativamente ao terceiro). Mas também o facto de a rapidez da resposta do atendimento do IAPMEI reunir igualmente elevada satisfação, sendo positivamente avaliada por 84,3% dos/as clientes.

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

O inquérito à satisfação das colaboradoras e dos colaboradores do IAPMEI é realizado anualmente desde 2008, e pretende ser um instrumento adicional de avaliação de desempenho que permita ajudar a conhecer de forma mais aprofundada a opinião que *stakeholders* – não só clientes, mas desta forma também as colaboradoras e os colaboradores do próprio Instituto – têm do IAPMEI, do papel que este exerce na economia nacional e da forma como o leva a cabo, tendo em vista a melhoria contínua do seu desempenho.

Os questionários de avaliação seguem o modelo “CAF”, isto é, a configuração prevista na Estrutura Comum de Avaliação (Common Assessment Framework – CAF), tendo sido feita, nesta edição, uma revisão e atualização do questionário a aplicar, destacando-se o facto de terem sido incluídas, pela primeira vez, questões relativas às lideranças.

Por esse facto, não existe comparabilidade direta dos resultados com os resultados de avaliações anteriores.

Este inquérito, relativo ao ano de 2023, foi aplicado ao universo, ou seja, às e aos 344 dirigentes intermédias e intermédios e demais trabalhadoras e trabalhadores do Instituto (número reportado a 31 de dezembro de 2023), independentemente do seu vínculo, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 48,3%, o que resulta num erro amostral de 5,6%.

As trabalhadoras representam 70,5% da amostra; os trabalhadores 29,5%. Esta distribuição corresponde a uma taxa de resposta feminina de 48,8% e a uma taxa de resposta masculina de 45,4%.

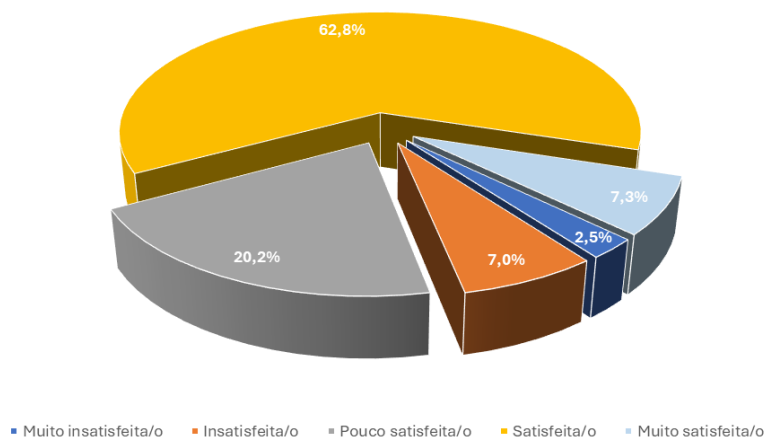
O inquérito foi feito por via eletrónica (*e-mail* com *link* para formulário eletrónico disponibilizado na Intranet do IAPMEI) entre os dias 15 de março e 1 de abril de 2024.

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 2023, mais de 70% (70,2%) afirmam estar globalmente satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com a organização.

Satisfação global com o IAPMEI



As trabalhadoras e os trabalhadores estão especialmente satisfeitos com o relacionamento do IAPMEI com os parceiros (88% de avaliações de satisfeita/o ou muito satisfeita/o) e com os cidadãos e cidadãs e a sociedade (83,7%), bem como com a imagem da organização (82,5%).

Estão igualmente satisfeitos com o desempenho global do IAPMEI (77,7%), com a capacidade do Instituto para gerir os conflitos de interesse (75,9%) e com a responsabilidade social da organização (70,5%).

Mais de 60% (respetivamente, 63,3% e 61,4%) diz-se também satisfeita/o ou muito satisfeita/o com a capacidade de adaptação do IAPMEI à mudança (agilidade) e com a sua capacidade de inovação.

Sendo a satisfação um pouco mais moderada quando está em causa a avaliação do envolvimento de trabalhadoras e trabalhadores na definição da estratégia do IAPMEI e em atividades de melhoria (somente 50% e 48,8%, respetivamente, afirmam estar efetivamente satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com este envolvimento).

Não existe uma diferença significativa na satisfação global com o IAPMEI quando analisadas de forma autónoma as avaliações de trabalhadoras e de trabalhadores (70,9% das trabalhadoras afirmam-se satisfeitas ou muito satisfeitas, o que compara com 68,5% dos trabalhadores, uma diferença de 2,3 pontos percentuais (p.p.), dentro do erro amostral).

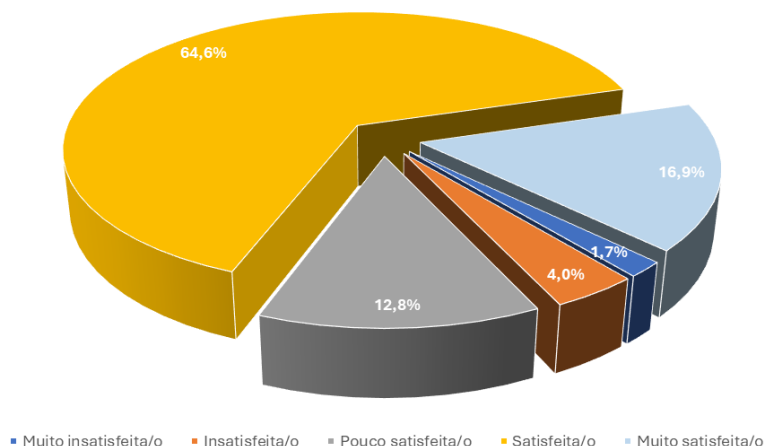
No entanto, registam-se algumas diferenças relativamente a alguns dos itens em avaliação neste domínio. Destaca-se o facto de a satisfação com a capacidade do IAPMEI para gerir os conflitos de interesse ser superior nos trabalhadores (83,7% dizem-se satisfeitos ou muito satisfeitos, um resultado 11 p.p. superior ao relativo às trabalhadoras). E, em sentido inverso, de a satisfação com o desempenho global do IAPMEI ser superior nas trabalhadoras (80,3% dizem-se satisfeitas ou muito satisfeitas, + 8,9 p.p. do que os trabalhadores). As colaboradoras revelam-se ainda um pouco mais satisfeitas dos que os colaboradores com a capacidade

de adaptação do IAPMEI à mudança (agilidade) e com a sua capacidade de inovação (numa diferença de 5,8 p.p. e de 6,1 p.p., respetivamente).

### Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

As condições de trabalho são um fator gerador de elevada satisfação no IAPMEI. 81,5% das colaboradoras e dos colaboradores dizem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com as condições de trabalho que tiveram em 2023.

Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI



A segurança e a higiene e limpeza surgem no topo das avaliações, com a quase totalidade de trabalhadoras e trabalhadores a afirmar-se satisfeita/o ou muito satisfeita/o com as mesmas (respetivamente, 90,4% e 86,1%).

Sendo que neste topo tem ainda lugar o ambiente de trabalho da Equipa/Unidade Orgânica, com 87,3% das colaboradoras e colaboradores a relevarem a sua satisfação ou muita satisfação com o ambiente de trabalho na Unidade Orgânica que integram.

Em matéria de boas condições de trabalho destacam-se ainda os equipamentos TIC - Tecnologias de Informação e Comunicação e a Intranet do IAPMEI (84,9% e 83,7% de colaboradoras e colaboradores satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com os mesmos). E também o equipamento e mobiliário de trabalho (secretária e cadeiras) (81,9% de idênticas avaliações).

A grande maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores diz-se ainda satisfeita/o ou muito satisfeita/o com o local, instalações e posto de trabalho (81,3%), com o ambiente de trabalho entre as Equipas/Unidades Orgânicas (75,9%), com os espaços de refeições (74,7%) e com as aplicações, plataformas e *software* / ferramentas de trabalho IAPMEI (68,7%).

A percentagem de trabalhadoras globalmente satisfeitas ou muito satisfeitas e a percentagem de trabalhadores globalmente satisfeitos ou muito satisfeitos com as condições de trabalho não apresenta divergências expressivas, estando a diferença apurada de 2,2, p.p. contida no valor do erro amostral.

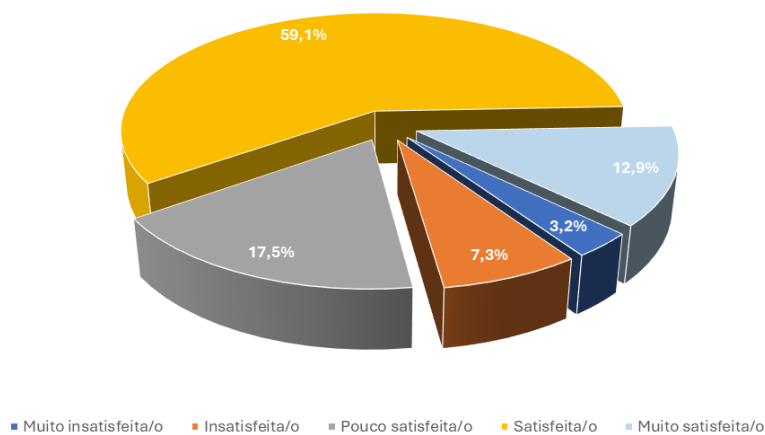
Contudo, verificam-se diferenças – não menosprezáveis – em alguns domínios específicos, designadamente, no sentido da maior satisfação dos trabalhadores, face às trabalhadoras, no que respeita aos espaços de refeições e às condições de limpeza (respetivamente, 85,7%

e 91,9% dos trabalhadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com os espaços de refeições e com a limpeza, uma avaliação superior à das trabalhadoras em 15,6 p.p. e em 8,1 p.p.), parecendo as trabalhadoras ser mais exigentes neste âmbito. Ao invés, a Intranet do IAPMEI é geradora de um pouco maior satisfação para as colaboradoras do que para os colaboradores (uma diferença de 5,9 p.p., com 85,5% de colaboradoras e 79,6% de colaboradores satisfeitos/os ou muito satisfeitos/os).

### Satisfação com a gestão de recursos humanos no IAPMEI

As colaboradoras e os colaboradores do IAPMEI afirmam-se satisfeitos/os ou muito satisfeitos/os com a gestão dos recursos humanos feita, em 2023, pelo IAPMEI.

**Satisfação com a gestão de recursos humanos no IAPMEI**



A satisfação com o horário de trabalho e com a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal é praticamente consensual entre colaboradoras/es (respetivamente, 95,8% e 92,8% estão satisfeitos/os ou muito satisfeitos/os).

Sendo matéria particularmente relevante numa fase em que voltou a existir refrescamento ou rejuvenescimento das equipas no IAPMEI, também se verifica elevada satisfação com o acolhimento e apoio a novas trabalhadoras e a novos trabalhadores (74,7% das trabalhadoras e dos trabalhadores dizem-se satisfeitos/os ou muito satisfeitos/os).

A satisfação impera ainda, se bem que de forma um pouco mais moderada, com o desenvolvimento de competências, nomeadamente através de formação (incluindo “on-the-job”). O mesmo se verificando com a igualdade de tratamento e de oportunidades. Falamos, respetivamente, de 63,9% e de 60,8% de colaboradoras e de colaboradores satisfeitos/os ou muito satisfeitos/os com os itens em questão.

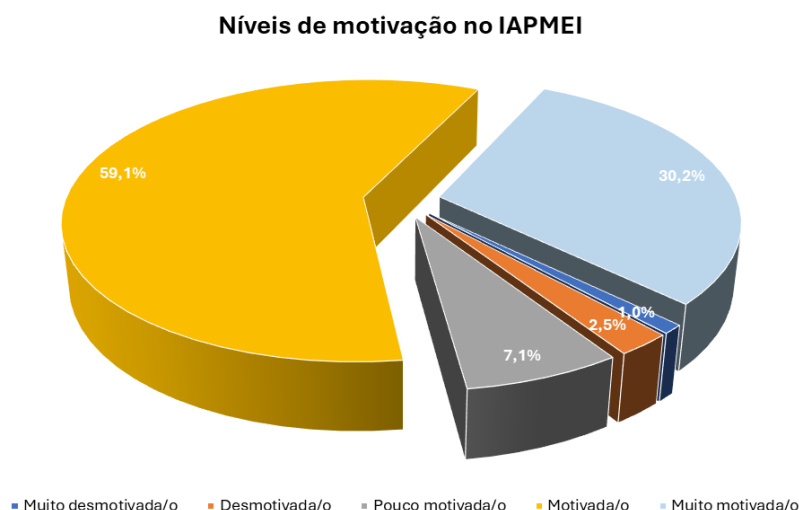
Sem surpresas, as menores percentagens de satisfação recaem sobre a forma como é implementado o sistema de avaliação do desempenho, com apenas 44% das trabalhadoras e dos trabalhadores a afirmarem-se satisfeitos/os ou muito satisfeitos/os.

A satisfação com a gestão de recursos humanos é idêntica entre trabalhadoras e trabalhadores. Existindo, no entanto, um tema em que existe alguma divergência de opiniões: a igualdade de tratamento e de oportunidades. No domínio da igualdade de tratamento e de oportunidades, a percentagem de trabalhadoras satisfeitas ou muito

satisfeitas é de 58,1%, ao passo que a percentagem de trabalhadores satisfeitos ou muito satisfeitos é de 67,3%, uma diferença de 9,2 p.p..

### Níveis de motivação no IAPMEI

A motivação tem sido característica de colaboradoras e colaboradores do IAPMEI. Demonstrando isso mesmo as opiniões manifestadas em 2023, em que quase 90% (89,4%) se afirmam motivadas/os ou muito motivadas/os.



E a motivação é transversal, estando a grande maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores motivada/o ou muito motivada/o para todos os desafios colocados.

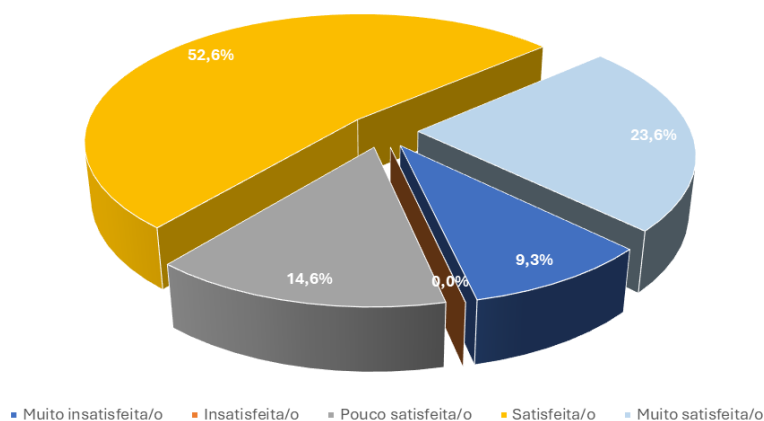
94,6% para desenvolver trabalho de equipa, 90,4% para aprender novos métodos de trabalho, 89,8% para participar em ações de formação, 89,2% para participar em iniciativas multidisciplinares, e 86,1%, tanto para participar na melhoria da organização como, especificamente para participar em projetos de responsabilidade social.

Esta unanimidade observa-se igualmente quando analisada, de forma autónoma, a motivação das colaboradoras e a motivação dos colaboradores, não existindo diferenças significativas entre as mesmas.

## Satisfação com a liderança intermédia no IAPMEI

Mais de 3/4 das colaboradoras e dos colaboradores do IAPMEI (76,2%) manifestam-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com a liderança intermédia no IAPMEI, em 2023.

Satisfação com a liderança intermédia no IAPMEI



Salientando-se que a apreciação não respeita simplesmente a cada hierarquia direta, mas à visão global que cada uma e cada um tem da liderança intermédia, como um todo, no IAPMEI.

E sinalizando-se ainda que a avaliação da satisfação com a liderança é feita tendo por base uma escala de concordância com afirmações, tendo-se considerado, para a leitura atrás efetuada, que existe correspondência entre a opinião de "concordo" com a de "satisfeita/o" e com a opinião de "concordo totalmente" com a de "muito satisfeita/o".

As afirmações que acolhem maior concordância são as de que as lideranças intermédias no IAPMEI encorajam a confiança mútua e o respeito, estimulam a autonomia de trabalhadoras e trabalhadores e gerem os conflitos profissionais e/ou pessoais (respetivamente, 83,1%, 80,7% e 80,1% das colaboradoras e dos colaboradores dizem concordar ou concordar totalmente que estas são características das lideranças intermédias).

Mas seguem-se-lhes muito de perto outras práticas da maior relevância, como a de que as lideranças intermédias aceitam sugestões de melhoria, promovem uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua e lideram através do exemplo (práticas que, respetivamente, 78,9%, 78,3% e 77,1% das colaboradoras e dos colaboradores concordam ou concordam totalmente que são seguidas pelas lideranças intermédias no IAPMEI).

Existe ainda um amplo reconhecimento de que as lideranças intermédias no IAPMEI promovem a participação de trabalhadoras e trabalhadores nas iniciativas desenvolvidas pelo Instituto, reconhecem os esforços individuais e das equipas e promovem a frequência de ações de formação (concordando, ou mesmo concordando totalmente com estas opiniões, respetivamente, 75,9%, 75,3% e 72,3% das colaboradoras e dos colaboradores).

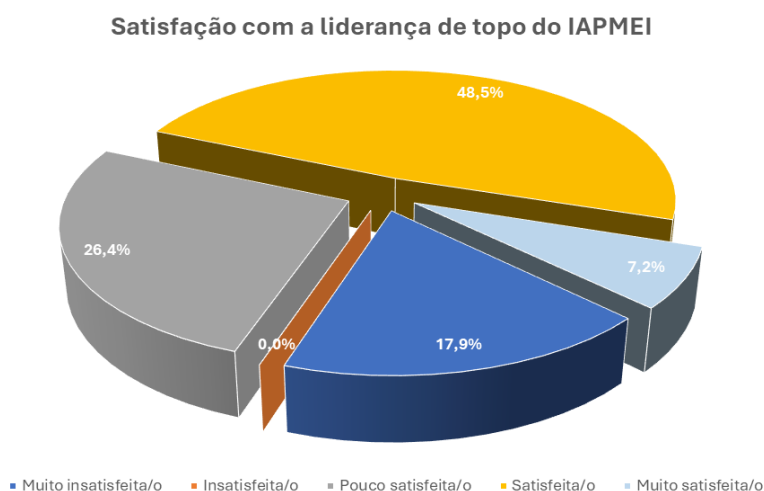
Por fim, uma percentagem ainda muito expressiva, de mais de 2/3 das trabalhadoras e dos trabalhadores – respetivamente, 69,9% e 66,3% –, concorda ou concorda totalmente que, no IAPMEI, as lideranças intermédias informam e envolvem as trabalhadoras e os

trabalhadores sobre os objetivos e atividades da Unidade Orgânica e acompanham as trabalhadoras e os trabalhadores e dão-lhes feedback sobre o seu desempenho.

As leituras feitas pelas colaboradoras e pelos colaboradores do IAPMEI neste âmbito nem sempre são coincidentes. Sendo de destacar que existe maior concordância, entre as primeiras, relativamente ao facto de as lideranças intermédias promoverem a frequência de ações de formação (+9,9 p.p.); e maior concordância, entre os segundos, relativamente ao facto de as lideranças intermédias estimularem a autonomia de trabalhadoras e trabalhadores (+7,1 p.p.) e de aceitarem sugestões de melhoria (+6,8 p.p.). Concretamente, a percentagem de colaboradoras que concorda ou concorda totalmente com o facto de, no IAPMEI, as lideranças intermédias promoverem a frequência de ações de formação é de 75,2%, face a 65,5% dos colaboradores. E a percentagem de colaboradores que concorda ou concorda totalmente com o facto de as lideranças intermédias no IAPMEI estimularem a autonomia de trabalhadoras e trabalhadores e de aceitarem sugestões de melhoria é, respetivamente, de 85,7% e de 83,7%, o que compara com 78,6% e 76,9% de idênticas avaliações feitas pelas colaboradoras.

### Satisfação com a liderança de topo do IAPMEI

A satisfação impera também quando está em causa a avaliação da liderança de topo do IAPMEI, em 2023, com mais de metade das colaboradoras e dos colaboradores (55,7%) a afirmar estar satisfeita/o ou muito satisfeita/o com a mesma.



Salientando-se que a apreciação não respeita simplesmente ao membro do Conselho Diretivo (CD) diretamente responsável pela Unidade Orgânica a que a/o respondente está afeta/o, mas ao CD, enquanto órgão colegial.

E sinalizando-se novamente ainda que a avaliação da satisfação com a liderança é feita tendo por base uma escala de concordância com afirmações, tendo-se considerado, para a leitura atrás efetuada, que existe correspondência entre a opinião de “concordo” com a de “satisfeita/o” e com a opinião de “concordo totalmente” com a de “muito satisfeita/o”.

Os atributos mais destacados do CD do IAPMEI são os de que encoraja a confiança mútua e o respeito, tem capacidade para inovar, desenvolver e modernizar o IAPMEI, promove ações de formação e comunica de forma clara com os/as dirigentes do Instituto. Partilham

desta opinião, afirmando que concordam ou concordam totalmente com as afirmações em questão, respetivamente, 60,8%, 60,2%, 59,6% e 59% das colaboradoras e colaboradores do IAPMEI.

Uma percentagem muito próxima, de 57,2%, de 56,6% e de 56%, respetivamente, concorda ou concorda totalmente também que a liderança de topo do IAPMEI tem capacidade de planeamento e de organização, promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua e lidera através do exemplo.

Na sua atuação, o CD cria condições para a delegação de responsabilidades e competências e reconhece os esforços individuais e das equipas, é opinião de 55,4% e de 50% das trabalhadoras e trabalhadores do IAPMEI.

Sendo que 47,6% das colaboradoras e dos colaboradores do IAPMEI entendem que a liderança de topo comunica de forma clara com as trabalhadoras e os trabalhadores do Instituto e 47% que o CD informa e envolve as trabalhadoras e os trabalhadores sobre assuntos relevantes para o IAPMEI.

É interessante verificar que, neste ponto, se registam diferenças de avaliação expressivas entre colaboradoras e colaboradores. Sendo a satisfação mais expressiva entre os segundos.

Destacam-se, com variações superiores a 10 p.p., as diferenças de opinião relativamente ao facto de o CD informar e envolver as trabalhadoras e os trabalhadores sobre assuntos relevantes para o IAPMEI (17,3 p.p.), comunicar de forma clara com as trabalhadoras e os trabalhadores do Instituto (16,4 p.p.), encorajar a confiança mútua e o respeito (15 p.p.), ter capacidade para inovar, desenvolver e modernizar o IAPMEI (13 p.p.) e reconhecer os esforços individuais e das equipas (11,7 p.p.). Respetivamente, 59,2%, 59,2%, 71,4%, 69,4% e 61,2% dos trabalhadores concordam ou concordam totalmente com estas afirmações, o que compara com 41,9%, 42,7%, 56,4%, 56,4% e 49,6% das trabalhadoras.

Com variações um pouco menos intensas, mas ainda não menosprezáveis – respetivamente, de 8,6 p.p. e de 8,2 p.p. –, estão também as avaliações relativas ao facto de a liderança de topo do IAPMEI ter capacidade de planeamento e de organização e de criar condições para a delegação de responsabilidades e competências. Sendo que, respetivamente, 63,3% e 61,2% dos colaboradores são desta opinião, ao passo que a percentagem de colaboradoras que concorda ou concorda totalmente que estas são práticas do CD é, respetivamente, de 54,7% e de 53%.

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

São vários os desafios que se colocam, a cada momento, em qualquer organização.

Destacam-se, no momento atual, os seguintes.

Os contextos de incerteza que se vivem, desde logo, por força da guerra na Ucrânia e do conflito do Médio Oriente, que trazem desafios particularmente intensos para as economias, e que tornam especialmente relevante, para as dinâmicas do investimento privado – sobretudo para as PME – e para a estabilidade e resiliência da economia nacional, a boa execução dos programas de incentivos PRR – Plano de Recuperação e Resiliência e PT2030 – Portugal 2030.

A relevância da aceleração do processo de transformação estrutural da economia, assente no empreendedorismo e na inovação, especialmente de base tecnológica, na especialização e colaboração em *clusters* estratégicos, na reindustrialização e nas transições verde e digital.

E a premência de promover a adoção de estratégias de sustentabilidade por parte das PME, especialmente daquelas de menor dimensão.

Sendo que a dimensão destes desafios exige ao IAPMEI o compromisso imediato de melhoria interna da organização, suportada na transformação digital e no reforço das práticas participativas e colaborativas de trabalho, incluindo, necessariamente, com a rede de partes interessadas em que nos inserimos.

E também a adoção ou intensificação de medidas adicionais de atração de recursos humanos, e de desenvolvimento e adequação de competências dos trabalhadores/as às necessidades atuais.

### 4.13. Comparação de desempenho

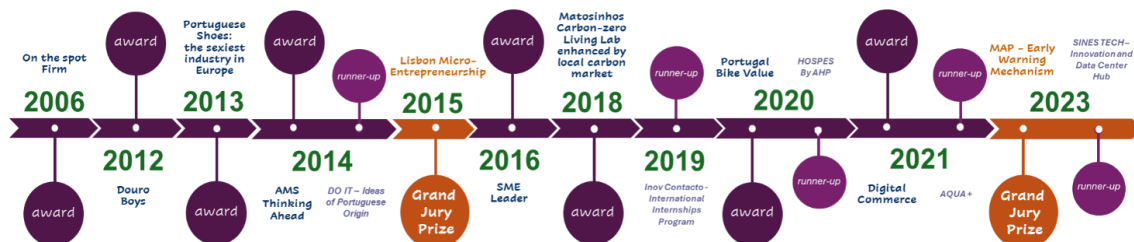
Os dados de atividade de 2023 revelam, mais uma vez, o importante contributo do IAPMEI na implementação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado, continuando a ser o Organismo Intermédio com maior peso em número de projetos em acompanhamento e maior percentagem de execução financeira.

Assinala-se que o IAPMEI representa 50% dos apoios aprovados e regista uma execução acumulada, até ao dia 31 de dezembro de 2023, de 89,8%, ou seja, 2562M €. Tem uma taxa de execução acima do Turismo de Portugal, I.P., com 84,5%, da AICEP Portugal Global, Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E., com 78,7%, e da ANI – Agência da Inovação, S.A., com 77,6%.

Em 2023, 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 2023, eram cerca de 200 mil as empresas com uma Certificação PME.

O IAPMEI continuou também a promover a qualificação e a distinção de PME, através da atribuição do Estatuto PME Líder, projeto que, em 2016, venceu o galardão dos European Enterprise Promotion Awards (EEPA) na categoria de “Desenvolvimento do ambiente empresarial”. Este prémio europeu distingue a qualidade das políticas públicas na área da promoção empresarial, e foi para o IAPMEI particularmente gratificante o facto de obter este reconhecimento num projeto que sinaliza a qualidade do desempenho das PME portuguesas. De referir que os EEPA são uma iniciativa alinhada com as prioridades da estratégia Europa 2020, o que confere ainda maior relevância a esta distinção.

Ainda no âmbito dos EEPA – de que o IAPMEI é o coordenador nacional –, é de relevar que, ao nível da competição europeia, Portugal é dos países com mais projetos premiados, com um total de 15 projetos galardoados pela Comissão Europeia.



Sendo que, por duas vezes, a primeira em 2015 e a segunda agora, em 2023, o IAPMEI conquistou mesmo o “Grand Jury Prize”, um prémio especificamente criado para distinguir o projeto mais criativo e inspirador na Europa.

Na edição de 2023, esta distinção, o Prémio do Grande Júri dos EEPA, foi atribuída ao MAP – Mecanismo de Alerta Precoce, que já tinha sido o projeto vencedor da categoria de Desenvolvimento do Ambiente Empresarial e Apoio à Internacionalização das Empresas, na

fase nacional dos EEPA 2023. De salientar que foram a concurso 297 projetos, de 29 países, divididos em 6 categorias.

O MAP é um instrumento de prestação de informação, que disponibiliza aos titulares dos órgãos de administração/gestão das empresas – designadamente das sociedades não financeiras com sede em Portugal, sujeitas a apresentação do Anexo A da IES, que sejam micro, pequenas ou médias empresas, ou empresas de pequena-média capitalização –, indicadores de natureza económica e financeira, compilados a partir da Central de Balanços do Banco de Portugal, com base nos dados constantes da Informação Empresarial Simplificada (IES), e analisados pelo IAPMEI. Este instrumento fomenta a literacia financeira dos gestores do tecido empresarial português, e permite um mais atempado, informado e, consequentemente, fundamentado processo de tomada de decisão da gestão das empresas portuguesas sobre diferentes questões relevantes das suas vidas empresariais. Em particular, permite que, se necessário, as sociedades se apresentem a processos de reestruturação o mais atempadamente possível, com redução dos respetivos custos e, consequentemente, aumentando com isso a probabilidade de sucesso dos mesmos.

Também na área do Empreendedorismo a atuação do IAPMEI foi distinguida.

Em 2023 o IAPMEI lançou mais um instrumento inovador na área do Empreendedorismo, que teve imediato reconhecimento. Trata-se da App do Empreendedor, que foi vencedora do Prémio ACEPI Navegantes XXI'23, na categoria de Melhor Projeto Digital Sustentabilidade & Inclusão, em reconhecimento pelo seu contributo para a Economia e Sociedade Digital em Portugal. Esta aplicação móvel é gratuita, e agrega todo o tipo de conteúdos relacionados com empreendedorismo (como ferramentas, e-books, contactos, notícias, agenda de eventos e *open calls*), promovendo uma comunidade digital no ecossistema constituído por empreendedores, universidades, incubadoras, etc., em linha com a estratégia de Inovação e Transição Digital nacional e europeia. A App do Empreendedor conquistou, logo no ano de arranque, mais de 6000 *downloads* e 1500 registos na comunidade, para além de ter sido referência nos *media* digitais e no Podcast da RTP “Isto faz-se por cá”.

#### 4.14. Comparação de unidades homogéneas

Ainda que o IAPMEI tenha presença regional em 12 localizações, essas estruturas físicas não correspondem a unidades homogéneas.

Nestas localizações encontram-se postos de trabalho das mais diversas unidades orgânicas do IAPMEI, incluindo de unidades de suporte, não existindo qualquer uniformidade de local para local.

Anota-se que, até 5 de abril de 2023, a estrutura organizacional do IAPMEI incluiu unidades de proximidade estruturadas numa lógica regional (Norte, Centro e Sul), não sendo também, nessa fase, 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 abrangia 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 2023 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 objetivos constantes do QUAR 2023 (13), tendo superado 5.

Este resultado corresponde a uma taxa de realização do QUAR de 107,5%.

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 2023

Objetivos Operacionais QUAR	Taxa de Realização
O3. (OQ1.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
O5. (OQ2.) Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermédio.	100%
O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	111%
<b>EFICÁCIA</b>	<b>102,3%</b> 
O4. (OQ4.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	110%
O6. (OQ5.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
<b>EFICIÊNCIA</b>	<b>106,7%</b> 
O1. (OQ6.) Premiar novos projetos empresariais com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.	100%
O16. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.	100%
O18. (OQ8.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	112%
O19. (OQ9.) Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.	100%
O23. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	100%
O24. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	113%
O25. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	125%
O26. (OQ13.) Fomentar a motivação dos trabalhadores/as do IAPMEI.	100%
<b>QUALIDADE</b>	<b>109,7%</b> 
	<b>107,5%</b>

Considerando a totalidade das atividades planeadas traduzidas em objetivos previstos no Plano de Atividades de 2023, chega-se a uma taxa de realização de 105,8%.

### Taxa de realização do Plano de Atividades de 2023

Relatório de Atividades 2023			
	Objetivos Operacionais	Taxa de realização	
Objetivos Estratégicos	OE1. Estimular o empreendedorismo qualificado e inovador.	100%	
	O1. (OQ6.) Premiar novos projetos empresariais com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.	100%	
	O2. Dimanizar atividades de inersão de empreendedores/as jovens ou com empresas constituídas há menos de 2 anos em ambiente empresarial maduro.	100%	
	OE2. Aumentar e consolidar a dimensão crítica das empresas nacionais.	O3. (OQ1.) Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
		O4. (OQ4.) Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.	110%
		O5. (OQ2.) Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermédio.	100%
		O6. (OQ5.) Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
		O7. Assegurar a qualidade dos relatórios no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.	100%
		O8. 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.	111%
		O9. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	107%
		O10. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	111%
		O11. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos e de empresas.	107%
		O12. Promover e dinamizar processos de reestruturação e revitalização empresarial.	134%
		O13. 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.	112%
		O14. Estimular a competitividade empresarial por meio da inovação e cooperação internacional, através da disponibilização de serviços especializados e ferramentas específicas, no âmbito da atividade IAPMEI associada à Enterprise Europe Network (EEN).	100%
		O15. Assegurar a participação na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, quer a nível nacional quer da UE.	100%
		OE3. Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças.	100%
		O16. (OQ7.) Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.	100%
	OE4. Atuar em proximidade e reduzir custos de contexto.	O17. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	108%
		O18. (OQ8.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	112%
		O19. (OQ9.) Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.	100%
		O20. Promover a simplificação do modelo de aferição da dimensão de PME.	100%
		O21. Potenciar a utilidade efetiva dos apoios às empresas.	96%
	OE5. Gerir de forma competente os recursos materiais e imateriais da organização.	O22. Reforçar as qualificações dos recursos humanos do IAPMEI.	103%
		O23. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão do IAPMEI.	100%
		O24. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	113%
		O25. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	125%
O26. (OQ13.) Fomentar a motivação dos trabalhadores/as do IAPMEI.		100%	
O27. Assegurar a competente representação do IAPMEI em Juízo.		105%	
		<b>105,8%</b>	

## 5.2. Menção proposta pelo dirigente máximo

“Como resultado da autoavaliação, concluiu-se que, em 2023, o IAPMEI atingiu todos os objetivos propostos no seu QUAR, superando cinco 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

Em alinhamento com os desafios estratégicos colocados pelas Grandes Opções do Plano 2023 – 2026, o IAPMEI, na sua atuação em 2024 diretamente junto de empreendedores/as e de empresas, continuará a fomentar a criação e a consolidação de modelos de negócio inovadores, criativos, digitais, sustentáveis e competitivos, à escala nacional e global.

E, para que o continue a fazer de forma eficaz, eficiente e com a qualidade que se exige, elegeu como uma das suas grandes prioridades para os próximos anos a rápida aceleração da trajetória de transformação digital da própria organização.

Sendo objetivo que, já em 2024, seja iniciado um Programa de Transformação Digital do IAPMEI, envolvendo também as partes interessadas destinatárias dos seus serviços, assim como uma rede de entidades interdependentes, especialmente da Administração Pública.

Destaca-se, no âmbito deste Programa, a revisão da estratégia de canais de relacionamento com os destinatários de serviços e com colaboradores/as, tendo em vista maximizar a experiência de utilização; a melhoria da governança, reutilização e partilha de dados, tendo em vista explorar o seu valor para a promoção do conhecimento, da eficiência dos serviços e da transparência; a revisão dos processos de suporte aos serviços do IAPMEI, explorando as tecnologias digitais, tendo em vista a sua melhoria através de partilha de dados, automação e inteligência; a evolução das tecnologias e sistemas de informação, suportadas por uma arquitetura empresarial que facilite a agilidade de desenvolvimento, a interoperabilidade e a acessibilidade; e a capacitação de novos perfis de colaboradores/as e novas tarefas, nomeadamente nos domínios da arquitetura de sistemas, da cibersegurança, do *marketing* digital, da ciência de dados e da inteligência artificial.

Ainda no domínio organizacional, destaque também para a valorização que cada vez mais será feita da cultura colaborativa, provado que está que o trabalho colaborativo é uma das chaves para a qualidade do serviço prestado por qualquer organização, sendo também um fator reconhecido de motivação das equipas.

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

## Anexo – 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**

Eficácia										Ponderação	25%
OE2	OP1. Aumentar a eficácia dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.									Peso	40%
INDICADORES	2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 1. Grau de execução financeira dos sistemas de incentivo.	103%	96%	100%	10%	138%	100%	58%	97%	100%	Atingiu	
OE2	OP2. Gerir com eficácia o Plano de Recuperação e Resiliência, enquanto Beneficiário Intermediário.									Peso	40%
INDICADORES	2021	2022	META 2023	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.	87%	90%	5%	100%	100%	1%	91%	100%	Atingiu	
OE2	OP3. Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.									Peso	20%
INDICADORES	2021	2022	META 2023	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.	9800	10250	9700	970	13338	100%	-	11368	111%	Superou	
Eficiência										Ponderação	10%
OE2	OP4. Aumentar a eficiência dos processos de decisão relativos ao incentivo ao investimento empresarial qualificado.									Peso	65%
INDICADORES	2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 4. Proporção de candidaturas analisadas no prazo.	98%	99%	85%	5%	100%	50%	96%	97%	121%	Superou	
Ind 5. Proporção de pedidos de pagamento decididos no prazo.	82%	92%	85%	5%	100%	50%	79%	80%	100%	Atingiu	
OE2	OP5. Assegurar a realização das verificações no local, no âmbito dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado.									Peso	35%
INDICADORES	2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 6. Proporção de relatórios de verificação no local (Portugal 2020 e PRR) realizados dentro do prazo.	100%	100%	95%	3%	100%	100%	100%	93%	100%	Atingiu	
Qualidade										Ponderação	65%
OE1	OP6. Premiar novos projetos empresariais com respostas inovadoras aos desafios sociais e societais.									Peso	3%
INDICADORES	2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 7. N.º de empreendedores/as premiados com projetos promissores nas áreas da economia circular, cibersegurança, inteligência artificial ou blockchain.	n.a.	n.a.	4	1	6	100%	4	4	100%	Atingiu	
OE3	OP7. Capacitar empresários/as, gestores e quadros empresariais em áreas relevantes da gestão e desenvolvimento de negócios.									Peso	4%
INDICADORES	2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 8. N.º de sessões de capacitação (presenciais e online) e de recursos multimédia, visando a partilha de informação em áreas temáticas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios.	n.a.	n.a.	105	11	145	100%	26	109	100%	Atingiu	
OE4	OP8. Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.									Peso	45%
INDICADORES	2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 9. Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	88%	88%	75%	5%	100%	100%	-	87%	112%	Superou	

OE4	OP9. Promover a simplificação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado do Portugal 2021-2027.									Peso	4%
INDICADORES		2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	
Ind 10. Execução do plano de apresentação de propostas de simplificação dos sistemas de incentivo empresarial qualificado do quadro 2021-2027.		n.a.	90%	90%	5%	100%	100%	87%	87%	100%	Atingiu
OE5	OP10. Promover a participação dos trabalhadores na gestão do IAPMEI.									Peso	11%
INDICADORES		2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 11. Taxa de resposta ao inquérito à avaliação da satisfação de colaboradores/as.		50%	51%	50%	5%	69%	100%	-	48%	100%	Atingiu
OE5	OP11. Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.									Peso	11%
INDICADORES		2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 12. Proporção de trabalhadores/as com parecer favorável à prática de horário ou modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.		n.a.	n.a.	90%	5%	100%	50%	100%	100%	125%	Superou
Ind 13. Proporção de trabalhadores/as em regime de teletrabalho por opção de gestão.		n.a.	n.a.	25%	5%	38%	50%	25%	25%	100%	Atingiu
OE5	OP12. Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.									Peso	11%
INDICADORES		2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 14. Execução do plano de ação para a melhoria da SST.		100%	100%	90%	5%	100%	100%	50%	100%	125%	Superou
OE5	OP13. Fomentar a motivação dos/as trabalhadores/as do IAPMEI.									Peso	11%
INDICADORES		2021	2022	META 2023	Tolerância	Valor crítico	PESO	Monitorização (30 de junho)	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 15. Execução do plano de melhoria dos espaços físicos e condições de trabalho.		90%	90%	90%	5%	100%	100%	68%	93%	100%	Atingiu

**Objectivos Relevantes: OP1; OP2; OP8; OP10; OP11; OP12; OP13.**

**JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO**

IND 1. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
IND 2. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%. 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 metas e marcos).
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%. 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 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 (todos os pagamentos decididos 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 relatórios no prazo).
IND 7. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
IND 8. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
IND 9. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico 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 10. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
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 que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (todos os pareceres favoráveis).
IND 13. 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 14. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
IND 15. Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (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. Nº de Metas e de Marcos do Tipo A cumpridas / Nº de Metas e de Marcos do Tipo A Totais * 0,85 + Nº de Metas e de Marcos do Tipo B cumpridas / Nº de Metas e de Marcos do Tipo B Totais* 0,15	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
IND 3. Nº 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. Nº de candidaturas aos sistemas de incentivo analisadas no prazo, no período / N.º total de candidaturas analisadas no período * 100   (a)	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
IND 5. Nº 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)	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).
(a) fator de correção da capacidade instalada = $\Sigma$ (Nº de técnicos em ETI, no período x Nº de dias úteis no período afetos a tarefas padrão) / $\Sigma$ (pedidos em carga no período (decididos e não decididos)xTempo padrão), até ao máximo de 1	
IND 6. Nº 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 7. Nº de empreendedores/as premiados com projetos promissores nas áreas da economia circular, cibersegurança, inteligência artificial ou blockchain	Microsite StartUp Boost.
IND 8. Nº de sessões de capacitação (presenciais e online) e de recursos multimédia, visando a partilha de informação em áreas temáticas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios	Gravações webinars; Suportes de divulgação das ações; Recursos produzidos e divulgados; e Registos na plataforma Academia PME Digital.
IND 9. Nº 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 10. Nº 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 11. Nº de trabalhadores/as que reponderam ao questionário / N.º de trabalhadores/as em exercício de funções em 31 de dezembro de 2023 (exceto dirigentes superiores) * 100	Balanco Social; Base de Dados do Inquérito à Avaliação da Satisfação de Colaboradores/as.
IND 12. Nº de pareceres favoráveis à prática de horário ou modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares. / N.º total de pareceres emitidos referentes à prática de horário ou modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares * 100	Despachos do CD; plataforma de assiduidade.
IND 13. Nº de trabalhadores/as em regime de teletrabalho por opção de gestão / N.º total de trabalhadores/as * 100	Despachos do CD; plataforma de assiduidade.
IND 14. Nº 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 15. Nº 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	N.º EFETIVOS 30 junho/ 31 dezembro (Balanco Social)	DESVIO/Pontos
Dirigentes - Direcção Superior	20	4	80	80	4	0
Dirigentes - Direcção intermédia e chefes de equipa	16	35	560	560	35	0
Técnico Superior - (inclui especialistas de informática)	12	356	4272	3168	264	-1104
Assistente Técnico - (inclui técnicos de informática)	8	47	376	312	39	-64
Assistente operacional	5	8	40	30	6	-10
<b>Total</b>		<b>450</b>	<b>5328</b>	<b>4150</b>	<b>348</b>	<b>-1178</b>

**Recursos Financeiros**

DESIGNAÇÃO	Unidade: euros				
	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS (30 jun 2023)	EXECUTADOS (31 dez 2023)	DESVIO
<b>Orçamento de Atividades (OA)</b>	<b>871 025 673</b>	<b>1 007 629 867</b>	<b>199 169 213</b>	<b>586 748 822</b>	<b>-420 881 045</b>
<b>Despesa própria</b>	<b>28 298 932</b>	<b>27 410 868</b>	<b>8 521 365</b>	<b>25 759 361</b>	<b>-1 651 507</b>
Despesas c/Pessoal	17 018 606	14 472 201	6 555 138	13 676 783	-795 418
Aquisições de Bens e Serviços	3 534 603	3 588 636	1 068 385	3 016 684	-571 952
Transferências correntes	120 636	120 636	43 991	56 731	-63 905
Outras despesas correntes	7 625 087	2 582 176	853 850	2 361 945	-220 231
Ativos Financeiros (CEDIC - Certificados Especiais de Dívida de Curto Prazo)	0	6 647 219	0	6 647 218	-1
<b>Medidas de Apoio a Empresas</b>	<b>834 151 693</b>	<b>971 282 956</b>	<b>185 210 622</b>	<b>552 308 367</b>	<b>-418 974 589</b>
das quais extraorçamental	364 795 815	364 795 815	69 482 411	217 525 462	-147 270 353
<b>Medidas de Apoio à Envolvente</b>	<b>8 575 048</b>	<b>8 936 043</b>	<b>5 437 227</b>	<b>8 681 094</b>	<b>-254 949</b>
<b>Orçamento de Projetos (OP)</b>	<b>1 695 930 003</b>	<b>1 762 106 394</b>	<b>327 670 282</b>	<b>943 148 674</b>	<b>-818 957 720</b>
<b>Despesa própria</b>	<b>2 277 606</b>	<b>2 152 756</b>	<b>257 515</b>	<b>586 945</b>	<b>-1 565 811</b>
Aquisição de Bens e Serviços	0	114 051	11 060	94 568	-19 483
Investimentos	2 277 606	2 038 705	246 455	492 377	-1 546 328
<b>Medidas de Apoio a Empresas</b>	<b>1 022 355 544</b>	<b>1 088 657 098</b>	<b>327 222 338</b>	<b>941 468 591</b>	<b>-147 188 507</b>
das quais extraorçamental	148 590 000	340 903 782	0	194 297 288	-146 606 494
<b>Medidas de Apoio à Envolvente</b>	<b>671 296 853</b>	<b>671 296 540</b>	<b>190 429</b>	<b>1 093 138</b>	<b>-670 203 402</b>
<b>TOTAL (AO+OP)</b>	<b>2 566 955 676</b>	<b>2 769 736 261</b>	<b>526 839 495</b>	<b>1 529 897 496</b>	<b>-1 239 838 765</b>

Os valores ajustados correspondem ao OE 2023 aprovado, deduzido da cláusula de reserva e cativações impostas por lei, e das alterações orçamentais de reforço registadas ao longo da execução de 2023.

Parâmetros			AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia (L23)	Eficiência (L37)	Qualidade (L47)	
26%	11%	71%	107,5%

**JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS**

Ind 1	
Ind 2	
Ind 3	Cada edição PME Líder tem como referência as contas do exercício anterior. A edição PME Líder de 2023 teve, assim, como referencial as contas do exercício económico de 2022. Sendo que, face à melhoria do desempenho das empresas naquele exercício, numa ultrapassagem das situações mais críticas vividas no auge do período pandémico, o número de candidaturas acabou por se revelar superior ao esperado (14 822 candidaturas, mais 16% do que no ano anterior), do que resultou igualmente um número de galardões atribuídos mais elevado do que o previsto: foram 11 368 as empresas distinguidas com o estatuto PME Líder 2023, o que representa um acréscimo de 11% face à edição anterior.
Ind 4	Foram analisadas no prazo de gestão 97,3% das candidaturas, resultado conseguido, em parte, pela opção de gestão de realização de trabalho extraordinário.
Ind 5	
Ind 6	
Ind 7	
Ind 8	
Ind 9	O IAPMEI procedeu, em 2023, 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 87,4% a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI.
Ind 10	
Ind 11	
Ind 12	Tendo em vista a facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, o IAPMEI deu parecer favorável, em 2023, a todos os pedidos de prática de horário ou de modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.
Ind 13	
Ind 14	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, e com os picos de infeções gripais críticas que se lhe têm seguido –, 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 cancro, a diabetes, hepatites, a esclerose múltipla, a saúde digestiva ou o cérebro.
Ind 15	

**RELAÇÃO entre OBJETIVOS ESTRATÉGICOS e OBJETIVOS OPERACIONAIS**

	Obj Op 1	Obj Op 2	Obj Op 3	Obj Op 4	Obj Op 5	Obj Op 6	Obj Op 7	Obj Op 8	Obj Op 9	Obj Op 10
<b>Objetivo Estratégico 1</b>						X				
<b>Objetivo Estratégico 2</b>	X	X	X	X	X					
<b>Objetivo Estratégico 3</b>							X			
<b>Objetivo Estratégico 4</b>								X	X	
<b>Objetivo Estratégico 5</b>										X
	<b>Obj Op 11 Obj Op 1: Obj Op 13</b>									
<b>Objetivo Estratégico 1</b>										
<b>Objetivo Estratégico 2</b>										
<b>Objetivo Estratégico 3</b>										
<b>Objetivo Estratégico 4</b>										
<b>Objetivo Estratégico 5</b>	X	X	X							

## Anexo – Balanço Social



# BALANÇO SOCIAL

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

## 2023

### 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 2023 334

Em 31 de Dezembro de 2023 348

**Nota:** Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2023, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2023 na folha "Criterio"

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

Nome Margarida Coelho

Tel: 23 383 60 11

E-mail: margarida.coelho@iapmei.pt

Data 30/03/2024

**Notas Explicativas:**

**Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2023 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2023.**

**Por exemplo:** caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2023:

Deverá registar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2023 na folha de identificação.

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

**Critério adotado (descrição da entidade):**


# BALANÇO SOCIAL 2023

## ÍNDICE DE QUADROS

### CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

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

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

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

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

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

### CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

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

### CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	0	0	0	2	5	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	16	0	0	0	0	0	0	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	65	154	0	0	16	26	0	0	0	0	0	0	0	0	81	180	261
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	33	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	34	37
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	6
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspeção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefia Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0

Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0	
Polícia Judiciária																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																								0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																								0	0	0
Guarda Prisional																								0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																								0	0	0
Bombeiro																								0	0	0
Polícia Municipal																								0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	76	190	0	0	16	27	16	23	0	0	0	0	0	0	108	240	348	

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

**NOTAS:**

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei 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 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	2	0	0	0	0	0	2	5	7	
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1	7	5	5	1	2	4	0	0	0	0	12	16	28	
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0	
Técnico Superior	0	0	1	1	2	5	4	6	6	11	14	10	8	35	12	36	18	41	9	29	7	6	0	0	81	180	261		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	1	2	1	6	0	11	0	8	0	4	0	0	3	34	37		
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	3	1	0	0	0	0	4	2	6		
Aprendizes e praticantes																										0	0	0	
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	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>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>52</b>	<b>26</b>	<b>60</b>	<b>16</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>108</b>	<b>240</b>	<b>348</b>		

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

**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 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 Quadro 1

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)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	1	0	0	2	5	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	1	1	0	0	1	1	4	4	4	3	5	1	1	2	0	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																		0	0	0	
Técnico Superior	25	42	6	6	5	8	3	18	9	26	10	36	17	30	3	9	3	5	81	180	261
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	0	0	1	0	1	2	0	3	1	8	0	13	0	4	0	3	3	34	37
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	4	2	6
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>26</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>24</b>	<b>53</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>108</b>	<b>240</b>	<b>348</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!

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																						0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	2	1	0	0	0	1	2	3	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	1	1	0	2	5	7	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	16	3	0	0	0	12	16	28	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0	
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4	3	2	7	60	142	13	26	0	2	81	180	261	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	1	2	9	0	0	1	20	0	1	0	3	0	0	0	0	3	34	37	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	1	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	6	
Aprendizes e praticantes																					0	0	0	
Informático	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	4	1	5	
Magistrado																					0	0	0	
Diplomata																					0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																					0	0	0	
Pessoal de Inspeção																					0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																					0	0	0	
Docente Ensino Universitário																					0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																					0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																					0	0	0	
Médico																					0	0	0	
Enfermeiro																					0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																					0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																					0	0	0	
Chefia Tributária																					0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																					0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																					0	0	0	
Conservador e Notário																					0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																					0	0	0	
Oficial de Justiça																					0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																					0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																					0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																					0	0	0	
Polícia Judiciária																					0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																					0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																					0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																					0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																					0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																					0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																					0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																					0	0	0	
Guarda Prisional																					0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																					0	0	0	
Bombeiro																					0	0	0	
Polícia Municipal																					0	0	0	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>72</b>	<b>168</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>108</b>	<b>240</b>	<b>348</b>	

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

NOTAS:

- a) 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
Avença							0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**NOTAS:**

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

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);

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

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

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	2	7	9
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	0
Aprendizes e praticantes																											0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
Magistrado																											0	0	0
Diplomata																											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0	0	0
Pessoal de Inspeção																											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0
Docente Ensino Universitário																											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0	0	0
Médico																											0	0	0
Enfermeiro																											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0	0	0
Técnico Superior de Saúde																											0	0	0
Chefia Tributária																											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																											0	0	0
Pessoal Aduaneiro																											0	0	0
Conservador e Notário																											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0	0	0
Oficial de Justiça																											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																											0	0	0
Polícia Judiciária																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0	0	0
Guarda Prisional																											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0	0	0
Bombeiro																											0	0	0
Polícia Municipal																											0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	

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

**NOTAS:**

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (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);

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		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	1	0	0	0	1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	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	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)														0	0	0
Técnico Superior	13	24	0	0	4	3	0	0	0	0	1	1	18	28	46	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	3	
Assistente operacional, operário, auxiliar													0	0	0	
Aprendizes e praticantes													0	0	0	
Informático													0	0	0	
Magistrado													0	0	0	
Diplomata													0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência													0	0	0	
Pessoal de inspeção													0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica													0	0	0	
Docente Ensino Universitário													0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico													0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													0	0	0	
Médico													0	0	0	
Enfermeiro													0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica													0	0	0	
Técnico Superior de Saúde													0	0	0	
Chefia Tributária													0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária													0	0	0	
Pessoal Aduaneiro													0	0	0	
Conservador e Notário													0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado													0	0	0	
Oficial de Justiça													0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)													0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)													0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)													0	0	0	
Polícia Judiciária													0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial													0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia													0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda													0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras													0	0	0	
Guarda Prisional													0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)													0	0	0	
Bombeiro													0	0	0	
Polícia Municipal													0	0	0	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>52</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 outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsa		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspeção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefia Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Polícia Judiciária																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>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>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</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	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0	0	0		
Técnico Superior	0	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	0	4	2	12	15	27
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	5	5	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Aprendizes e praticantes																													0	0	0	
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Magistrado																													0	0	0	
Diplomata																													0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																													0	0	0	
Pessoal de 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	



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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	60	0	0	0	15	75
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes						0
Informático	0	0	0	0	0	0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>75</b>

**Notas:**

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (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 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 substituídas)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior	0	0	7	17	4	9	0	0	1	5	12	31	43
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	7	0	3	0	0	1	0	1	10	11
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de 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>9</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>41</b>	<b>57</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 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 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro**

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	2	5	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	16	12	16	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	0	0	81	160	0	0	0	19	0	0	0	0	0	1	81	180	261
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	2	27	0	0	1	5	0	0	0	0	0	2	3	34	37
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	6
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>91</b>	<b>190</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>16</b>	<b>26</b>	<b>108</b>	<b>240</b>	<b>348</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 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo																										PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL			
																											Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	M	F	Total
																											células abertas para indicar nº horas/semana													
	35 horas						40 horas						42 horas						20 horas																					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F														
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0											
Dirigente superior de 1º grau a)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1											
Dirigente superior de 2º grau a)	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3											
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	7											
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	12	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	16	28											
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0	0	0											
Técnico Superior	81	180	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	180	261											
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	34	37											
Assistente operacional, operário, auxiliar	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	6											
Aprendizes e praticantes																											0	0	0											
Informático	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5											
Magistrado																											0	0	0											
Diplomata																											0	0	0											
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0	0	0											
Pessoal de Inspeção																											0	0	0											
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0											
Docente Ensino Universitário																											0	0	0											
Docente Ensino Superior Politécnico																											0	0	0											
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0	0	0											
Médico																											0	0	0											
Enfermeiro																											0	0	0											
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0	0	0											
Técnico Superior de Saúde																											0	0	0											
Chefia Tributária																											0	0	0											
Pessoal de Administração Tributária																											0	0	0											
Pessoal Aduaneiro																											0	0	0											
Conservador e Notário																											0	0	0											
Oficial dos Registos e do Notariado																											0	0	0											
Oficial de Justiça																											0	0	0											
Forças Armadas - Oficial b)																											0	0	0											
Forças Armadas - Sargento b)																											0	0	0											
Forças Armadas - Praça b)																											0	0	0											
Polícia Judiciária																											0	0	0											
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0	0	0											
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0	0	0											
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0	0	0											
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0	0	0											
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0	0	0											
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0	0	0											
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0	0	0											
Guarda Prisional																											0	0	0											
Outro Pessoal de Segurança c)																											0	0	0											
Bombeiro																											0	0	0											
Polícia Municipal																											0	0	0											
Total	108	239	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	108	240	348											

NOTAS:  
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.  
 Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam;  
 PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;  
 (\*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;  
 Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.  
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei 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 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género**

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	590:00	1168:00	0:00	0:00	14:00	34:00	1059:00	2903:00	126:00	245:00	1789:00	4350:00	6139:00	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	9:00	175:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	141:00	0:00	0:00	9:00	316:00	325:00	
Assistente operacional, operário, auxiliar	677:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	7:00	0:00	0:00	0:00	684:00	0:00	684:00	
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00	
Informático	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
Magistrado											0:00	0:00	0:00	
Diplomata											0:00	0:00	0:00	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0:00	0:00	0:00	
Pessoal de 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>1276:00</b>	<b>1343:00</b>	<b>0:00</b>	<b>0:00</b>	<b>14:00</b>	<b>34:00</b>	<b>1066:00</b>	<b>3044:00</b>	<b>126:00</b>	<b>245:00</b>	<b>2482:00</b>	<b>4666:00</b>	<b>7148:00</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 carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					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
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00	0:00
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático					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		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	6,0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	7,0	10,0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior	45,0	15,0	67,0	454,0	34,0	21,0	798,0	2 159,0	76,0	147,0	96,0	181,0	17,0	33,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	27,0	4,0	0,0	0,0	1 160,0	3 015,0	4 175,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	5,0	223,0	0,0	0,0	0,0	45,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	270,0	278,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,0	14,0	0,0	0,0	0,0	0,0	31,0	26,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	31,0	41,0	72,0	
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0	
Informático	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	85,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	91,0	5,0	96,0	
Magistrado																											0,0	0,0	0,0	
Diplomata																											0,0	0,0	0,0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Inspeção																											0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Investigação Científica																											0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Universitário																											0,0	0,0	0,0	
Docente Ensino Superior Politécnico																											0,0	0,0	0,0	
Educ. infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0,0	0,0	0,0	
Médico																											0,0	0,0	0,0	
Enfermeiro																											0,0	0,0	0,0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior de Saúde																											0,0	0,0	0,0	
Chefia Tributária																											0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Administração Tributária																											0,0	0,0	0,0	
Pessoal Aduanetro																											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>45,0</b>	<b>29,0</b>	<b>70,0</b>	<b>454,0</b>	<b>39,0</b>	<b>26,0</b>	<b>919,0</b>	<b>2 418,0</b>	<b>76,0</b>	<b>147,0</b>	<b>99,0</b>	<b>227,0</b>	<b>17,0</b>	<b>36,0</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>1,0</b>	<b>3,0</b>	<b>27,0</b>	<b>4,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1 293,0</b>	<b>3 344,0</b>	<b>4 637,0</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 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 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	0	0
501-1000 €	2	6	8
1001-1250 €	4	11	15
1251-1500 €	26	58	84
1501-1750 €	6	39	45
1751-2000€	27	46	73
2001-2250 €	3	20	23
2251-2500 €	8	12	20
2501-2750 €	3	11	14
2751-3000 €	5	9	14
3001-3250 €	1	1	2
3251-3500 €	1	12	13
3501-3750 €	4	1	5
3751-4000 €	0	3	3
4001-4250 €	7	0	7
4251-4500 €	3	1	4
4501-4750 €	3	2	5
4751-5000 €	1	3	4
5001-5250 €	0	1	1
5251-5500 €	1	1	2
5501-5750 €	0	1	1
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	3	2	5
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>240</b>	<b>348</b>

#### NOTAS:

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

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

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

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

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

vi) Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.

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

#### Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima ( € )	908,77 €	821,83 €
Máxima ( € )	6 630,84 €	6 167,86 €

#### NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima;

Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ referenciais remuneratórios de natureza permanente.

## Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	9 740 408,89 €
Suplementos remuneratórios	700 148,34 €
Prémios de desempenho	25 518,00 €
Prestações sociais	589 684,24 €
Benefícios sociais	268 078,51 €
Outros encargos com pessoal (**)	2 515 086,42 €
<b>Total</b>	<b>13 838 924,40 €</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)	119 970,80 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	
Isonção 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	30 431,10 €
Representação	504 995,50 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	43 801,75 €
<b>Total</b>	<b>700 148,34 €</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	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	564 532,96 €
Outras prestações sociais	22 647,12 €
<b>Total</b>	<b>589 684,24 €</b>

## Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	34 811,04 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	233 267,47 €
<b>Total</b>	<b>268 078,51 €</b>

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	1			1			0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	1			1			0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	22			22			0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						76				76	
	F	125				125		0					

**Notas:**

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	0
<b>Total</b>	<b>1</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:	237	9 243,00 €
Exames de admissão	23	897,00 €
Exames periódicos	214	8 346,00 €
Exames ocasionais e complementares	0	0,00 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		0,00 €
Visitas aos postos de trabalho	21	

**Nota:**

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

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

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	3
Visitas aos locais de trabalho	14
Outras	0

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

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

**Nota:**

Artigo 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	0
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	0

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

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	3 382,50 €
Equipamento de protecção (b)	572,59 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	9 952,08 €

**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	323	0	0	0	323
Externas	287	2	4	0	293
Total	610	2	4	0	616

### 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	4	4	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	6	5	11	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	29	19	48	22
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	283	252	535	194
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	11	16	9
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	0	2	2	1
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>323</b>	<b>293</b>	<b>616</b>	<b>234</b>

Totais devem ser iguais aos do Q. 27

**Notas:**

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (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/ dEpendidas	Horas	Horas dEpendidas em acções internas	Horas dEpendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)		0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)		0:00	11:00	11:00

Dirigente intermédio de 1º grau a)	22:00	100:00	122:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	121:00	297:00	418:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0:00
Técnico Superior	1103:00	2768:00	3871:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	35:00	61:00	96:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	0:00	0:00	0:00
Aprendizes e praticantes			0:00
Informático	0:00	12:00	12:00
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) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

### Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	0,00 €
Despesa com acções externas	20 463,41 €
<b>Total</b>	<b>20 463,41 €</b>

**Notas:**

- i) Considerar as despesas efetuadas durante ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;
- ii) Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

## Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	12
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	5
Total de votantes para comissões de trabalhadores	344

## 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

## Anexo – Relatório de Atividades de Formação



**Relatório Atividades Formação IAPMEI 2023**

Designação	Edição	Formato	Tipologia	Área Formativa	Data Início	Data Fim	N.º Horas	Ação Int. ou Ext.	N.º participantes	Custo
1º Fórum Nacional - Regulamentos REACH, CLP e BPR	1	E-learning	Fórum	38 Direito	14/fev	16/fev	15	Formação Interna	1	0,00 €
2.ª Conferência Nacional de Compras Públicas de Inovação	2	E-learning	Conferência	38 Direito	14/abr	14/abr	7	Formação Externa	1	0,00 €
A Atividade Empresarial e a Justiça Civil e Penal	1	E-learning	Seminário	34 Ciências Empresariais	29/mar	29/mar	2,5	Formação Externa	2	0,00 €
A Recuperação Preventiva de Empresas	1	E-learning	Seminário	34 Ciências Empresariais	6/mar	6/mar	2,5	Formação Externa	2	0,00 €
A Sustentabilidade nos Negócios. ESG e a nova legislação europeia	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	24/mai	24/mai	7	Formação Externa	1	0,00 €
Acesso à informação administrativa e partilha de informações entre entidades administrativas	1	Misto	Webinar	38 Direito	5/mai	5/mai	3,5	Formação Externa	1	0,00 €
Achievers - Nível 3	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	20/mar	31/mar	18	Formação Externa	2	789,00 €
Acrobat - Formulários, Segurança e Assinaturas Digitais	1	E-learning	Workshop	48 Informática	3/mai	3/mai	7	Formação Externa	1	0,00 €
Agenda 2030 e os ODS: da definição à implementação	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	13/abr	13/abr	1	Formação Externa	1	0,00 €
Agenda do Trabalho Digno	1	Presencial	Conferência	38 Direito	18/abr	18/abr	7	Formação Externa	1	0,00 €
Agenda do Trabalho Digno	2	Presencial	Conferência	38 Direito	21/abr	21/abr	7	Formação Externa	2	0,00 €
Agenda do Trabalho Digno	3	Presencial	Conferência	38 Direito	28/abr	28/abr	7	Formação Externa	1	0,00 €
Apoio à Tomada de Decisão em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.4	1	E-learning	Curso	48 Informática	13/ago	13/ago	6	Formação Externa	1	0,00 €
Apoio à Tomada de Decisão em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.4	2	E-learning	Curso	48 Informática	8/set	8/set	6	Formação Externa	1	0,00 €
Apoio à Tomada de Decisão em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.4	3	E-learning	Curso	48 Informática	16/dez	16/dez	6	Formação Externa	1	0,00 €
Apoio às Empresas em situação de crise	1	E-learning	Seminário	34 Ciências Empresariais	10/fev	10/fev	3	Formação Externa	3	0,00 €
Apresentação da aplicação de Gestão Documental - "SGD"	1	E-learning	Formação	48 Informática	16/fev	17/fev	4,5	Formação Interna	22	0,00 €
Avaliação de Projetos de Investimento I e II	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	25/out	26/nov	6,5	Formação Interna	7	0,00 €
Beginners - Nível 2	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	27/fev	3/mar	15	Formação Externa	2	789,00 €
BIOSHOOES WEBINARS: Potencial da indústria de curtumes para a sustentabilidade	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	5/dez	5/dez	1	Formação Externa	1	0,00 €
Calculo e processamento salarial	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	19/jun	19/jun	7	Formação Externa	2	835,81 €
Canais Digitais e a Prevenção da Fraude	1	E-learning	Formação	48 Informática	25/set	25/set	3	Formação Interna	7	0,00 €
Capacity building on AfA opinion development	1	E-learning	Formação	56 Engenharia	29/jun	29/jun	2	Formação Externa	1	0,00 €
Capital de Risco e Fintech mercado de capitais	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	21/jun	21/jun	3	Formação Externa	1	0,00 €
Certificação PME	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	12/jun	15/jun	9	Formação Interna	17	0,00 €
Certificação PME	2	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	12/jun	16/jun	9	Formação Interna	16	0,00 €
Cibersegurança num Mundo Digital	1	E-learning	Webinar	48 Informática	19/set	19/set	2	Formação Externa	1	0,00 €
Cidadão Ciberinformado	1	E-learning	Curso	48 Informática	3/nov	3/nov	4	Formação Externa	1	0,00 €
Cidadão Ciberinformado	2	E-learning	Curso	48 Informática	6/nov	6/nov	4	Formação Externa	1	0,00 €
Cidadão Ciberinformado	3	E-learning	Curso	48 Informática	7/nov	7/nov	4	Formação Externa	1	0,00 €
Cidadão Ciberinformado	4	E-learning	Curso	48 Informática	10/nov	10/nov	4	Formação Externa	3	0,00 €
Cidadão Ciberinformado	5	E-learning	Curso	48 Informática	20/nov	20/nov	4	Formação Externa	1	0,00 €
Cidadão Ciberseguro	2	E-learning	Curso	48 Informática	3/nov	3/nov	3	Formação Externa	2	0,00 €
Cidadão Ciberocial	1	E-learning	Curso	48 Informática	17/fev	17/fev	3	Formação Externa	1	0,00 €
Como Escolher os Melhores Produtos Financeiros	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	28/set	28/set	3	Formação Interna	9	0,00 €
Compras e Contratação Pública	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	11/set	24/nov	119	Formação Externa	1	1 190,00 €
Comunicação de Operações Suspeitas na Prevenção do Branqueamento e do Financiamento do Terrorismo	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	9/mar	9/mar	1,5	Formação Externa	1	0,00 €
Conceitos e princípios da participação pública	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	18/dez	18/dez	4	Formação Externa	1	0,00 €
Contabilidade: Organização e Preparação da Documentação	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	13/set	13/set	3	Formação Interna	8	0,00 €
Contratação Pública	1	E-learning	Formação	38 Direito	16/out	30/out	8	Formação Externa	1	0,00 €
Crowdfunding e Criptoativos	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	12/set	12/set	3	Formação Interna	10	0,00 €
Data Engineering in Microsoft Fabric	1	E-learning	Curso	48 Informática	7/dez	7/dez	1,5	Formação Externa	1	0,00 €
Data Science: Competências e Ferramentas do Data Scientist	1	E-learning	Curso	48 Informática	6/dez	6/dez	2	Formação Externa	1	0,00 €
Data Science: Conceitos Introdutórios	1	E-learning	Curso	48 Informática	10/out	10/out	2	Formação Externa	1	0,00 €
Data Science: Transformação de Dados em Conhecimento	1	E-learning	Curso	48 Informática	9/dez	9/dez	3	Formação Externa	1	0,00 €
Data Scientist - Transformar Dados em Conhecimento (Fundamentos)	16	E-learning	Curso	48 Informática	30/mar	31/mar	7	Formação Externa	1	0,00 €

**Relatório Atividades Formação IAPMEI 2023**

Designação	Edição	Formato	Tipologia	Área Formativa	Data Início	Data Fim	N.º Horas	Ação Int. ou Ext.	N.º participantes	Custo
Data Scientist - Transformar Dados em Conhecimento (Fundamentos)	17	E-learning	Curso	48 Informática	19/abr	20/abr	7	Formação Externa	5	0,00 €
Data Scientist - Transformar Dados em Conhecimento (Fundamentos)	18	E-learning	Curso	48 Informática	22/mai	23/mai	7	Formação Externa	2	0,00 €
Data Scientist - Transformar Dados em Conhecimento (Fundamentos)	20	E-learning	Curso	48 Informática	20/jul	21/jul	7	Formação Externa	2	0,00 €
Descobrir a Sustentabilidade: Masterclass Sustentabilidade	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	18/abr	18/abr	1,5	Formação Externa	1	0,00 €
Desenho e Estruturação de Base de Dados em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.1	1	E-learning	Curso	48 Informática	2/ago	2/ago	6	Formação Externa	1	0,00 €
Desenho e Estruturação de Base de Dados em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.1	2	E-learning	Curso	48 Informática	8/ago	8/ago	6	Formação Externa	1	0,00 €
Desenho e Estruturação de Base de Dados em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.1	3	E-learning	Curso	48 Informática	30/nov	30/nov	6	Formação Externa	1	0,00 €
Desenvolvimento de Base de Dados	1	E-learning	Formação	48 Informática	2/jan	17/jan	25	Formação Externa	1	0,00 €
Design Thinking reimaginar o modelo de negócio através do pensamento criativo	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	11/abr	11/abr	2	Formação Externa	1	0,00 €
Digital Lab: Estratégia de Marketing Online	1	E-learning	Curso	48 Informática	14/set	29/out	60	Formação Externa	1	0,00 €
Disruptive Selling estratégias para novas abordagens ao marketing	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	28/mar	28/mar	2	Formação Externa	1	0,00 €
DNSH - Conceito e sua relação com o regulamento de Taxonomia	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	28/nov	12/dez	16	Formação Externa	20	4 000,00 €
DNSH – Do No Significant Harm	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	20/abr	20/abr	2,5	Formação Interna	67	0,00 €
Edição Folhas de Cálculo - Nível Avançado	29	E-learning	Curso	48 Informática	21/mar	1/abr	28	Formação Externa	1	0,00 €
Edição Folhas de Cálculo - Nível Avançado	30	E-learning	Curso	48 Informática	3/abr	14/abr	28	Formação Externa	3	0,00 €
Edição Folhas de Cálculo - Nível Avançado	31	E-learning	Curso	48 Informática	17/abr	28/abr	28	Formação Externa	1	0,00 €
Edição Folhas de Cálculo - Nível Avançado	33	E-learning	Curso	48 Informática	16/mai	25/mai	28	Formação Externa	1	0,00 €
Edição Folhas de Cálculo - Nível Avançado	34	E-learning	Curso	48 Informática	26/mai	6/jun	28	Formação Externa	1	0,00 €
Edição Folhas de Cálculo - Nível Avançado	44	E-learning	Curso	48 Informática	28/nov	11/dez	28	Formação Externa	1	0,00 €
Edição Folhas de Cálculo - Nível Inicial	22	E-learning	Curso	48 Informática	1/set	7/set	28	Formação Externa	1	0,00 €
Edição Folhas de Cálculo - Nível Intermediário	18	E-learning	Curso	48 Informática	5/set	12/set	28	Formação Externa	2	0,00 €
Eficiência Energética e Requisitos DNSH no PRR	1	E-learning	Evento	34 Ciências Empresariais	5/mai	5/mai	4	Formação Externa	6	0,00 €
Energia e Descarbonização - Desafios, Tendências e Oportunidades	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	9/mar	9/mar	7	Formação Externa	1	0,00 €
ESG Conceito, princípios e aplicação - Curso Avançado	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	4/dez	17/dez	16	Formação Externa	17	4 000,00 €
ESG Conceito, princípios e aplicação - Curso Básico	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	23/nov	24/nov	8	Formação Externa	25	2 000,00 €
ESG e Finanças Sustentáveis - O business case da Sustentabilidade: fundamentos e importância	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	8/fev	8/fev	7	Formação Interna	27	0,00 €
ESG nas PME: Um Desafio Possível!	1	Presencial	Formação	34 Ciências Empresariais	11/mai	11/mai	2	Formação Interna	17	0,00 €
ESG nas PME: Um Desafio Possível!	2	Presencial	Formação	34 Ciências Empresariais	16/mai	16/mai	2	Formação Interna	23	0,00 €
Estatística em Folha de Cálculo (Excel): Fórmulas e Funções:1.2	1	E-learning	Curso	48 Informática	18/nov	18/nov	6	Formação Externa	1	0,00 €
Ética e Integridade	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	11/set	11/set	7	Formação Interna	2	0,00 €
Ferramentas de automação marketing digital para 2023	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	29/jun	29/jun	2	Formação Externa	1	0,00 €
Finanças Sustentáveis - Desafios e Oportunidades	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	30/mai	30/mai	2	Formação Interna	4	0,00 €
Financiamento Através do Mercado de Capitais	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	12/out	12/out	3	Formação Interna	1	0,00 €
Fintech e Capital de Riscos	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	19/set	19/set	3	Formação Interna	10	0,00 €
Fiscalidade Verde	1	E-learning	Formação	38 Direito	26/jun	26/jun	2	Formação Externa	1	0,00 €
Folha de Cálculo (Excel): Fórmulas e Funções: 1.1	1	E-learning	Curso	48 Informática	18/nov	18/nov	6	Formação Externa	1	0,00 €
Folha de Cálculo (Excel): Fórmulas e Funções: 1.1	2	E-learning	Curso	48 Informática	12/dez	12/dez	6	Formação Externa	1	0,00 €
Funcionamento do Mercado de Capitais	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	14/set	14/set	2,5	Formação Interna	6	0,00 €
Funções de estatística em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 2	1	E-learning	Curso	48 Informática	3/jan	3/jan	6	Formação Externa	1	0,00 €
Funções de estatística em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 2	2	E-learning	Curso	48 Informática	5/abr	5/abr	6	Formação Externa	1	0,00 €
Funções de estatística em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 2	3	E-learning	Curso	48 Informática	29/mai	29/mai	6	Formação Externa	1	0,00 €
Funções de estatística em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 2	4	E-learning	Curso	48 Informática	13/jun	13/jun	6	Formação Externa	1	0,00 €
Gestão Avançada de Base de Dados em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.2	1	E-learning	Curso	48 Informática	9/ago	9/ago	6	Formação Externa	1	0,00 €
Gestão Avançada de Base de Dados em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.2	2	E-learning	Curso	48 Informática	25/ago	25/ago	6	Formação Externa	1	0,00 €
Gestão Avançada de Base de Dados em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.2	3	E-learning	Curso	48 Informática	8/dez	8/dez	6	Formação Externa	1	0,00 €
Gestão de Conflitos de Interesses e Operações com Partes Relacionadas	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	22/mar	22/mar	3	Formação Externa	1	0,00 €

**Relatório Atividades Formação IAPMEI 2023**

Designação	Edição	Formato	Tipologia	Área Formativa	Data Início	Data Fim	N.º Horas	Ação Int. ou Ext.	N.º participantes	Custo
Gestão de Projetos	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	15/nov	24/nov	21	Formação Externa	15	5 166,00 €
Gestão do tempo e organização do trabalho	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	3/jul	17/jul	25	Formação Interna	1	0,00 €
IDC Directions® 2023	1	Presencial	Evento	34 Ciências Empresariais	28/set	28/set	8	Formação Externa	1	0,00 €
Induction Training on Applications for Authorisation	1	E-learning	Formação	54 Engenharia	2/mar	2/mar	2	Formação Externa	1	0,00 €
Indústria de Futuro – Roteiro para a Introdução dos Gases Renováveis no Setor Industrial Nacional	1	E-learning	Workshop	34 Ciências Empresariais	28/fev	28/fev	4	Formação Externa	1	0,00 €
Inovação e Grandes Dados	16	E-learning	Curso	48 Informática	6/fev	7/fev	14	Formação Externa	1	0,00 €
Inovação e Grandes Dados	19	E-learning	Curso	48 Informática	8/mai	9/mai	14	Formação Externa	1	0,00 €
Inovação e Grandes Dados	20	E-learning	Curso	48 Informática	19/jun	20/jun	14	Formação Externa	1	0,00 €
Inteligência Artificial e a Formação Profissional	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	19/jul	19/jul	2,5	Formação Externa	1	0,00 €
Interact Training for RAC/SEAC	1	E-learning	Formação	52 Engenharia	17/jan	17/jan	2	Formação Externa	1	0,00 €
Interculturalidade, Igualdade e Inclusão no Trabalho	1	E-learning	Webinar	38 Direito	21/mar	21/mar	1	Formação Externa	1	0,00 €
Interseccionalidade e (re)construção democrática	1	E-learning	Webinar	38 Direito	16/nov	16/nov	1	Formação Externa	1	0,00 €
Introdução à Automação de Processos Robóticos (RPA)	2	E-learning	Curso	48 Informática	4/abr	5/abr	7	Formação Externa	2	0,00 €
Introdução à Automação de Processos Robóticos (RPA)	3	E-learning	Curso	48 Informática	22/jun	23/jun	7	Formação Externa	2	0,00 €
Introdução à Cibersegurança	1	E-learning	Curso	48 Informática	9/abr	12/abr	15	Formação Externa	11	0,00 €
Introdução à Inteligência Artificial	20	E-learning	Curso	48 Informática	16/mar	21/mar	14	Formação Externa	1	0,00 €
Introdução à Inteligência Artificial	21	E-learning	Curso	48 Informática	13/abr	18/abr	14	Formação Externa	2	0,00 €
Introdução à Inteligência Artificial	22	E-learning	Curso	48 Informática	20/jul	26/jul	14	Formação Externa	1	0,00 €
Introduction to REACH restriction – Induction training for newcomers	1	E-learning	Formação	53 Engenharia	23/fev	23/fev	2	Formação Externa	1	0,00 €
Língua portuguesa em contexto de escrita académica	1	E-learning	Curso	22 Humanidades	6/nov	6/dez	30	Formação Externa	1	0,00 €
Lógica, Consulta e Referência em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 4	1	E-learning	Curso	48 Informática	5/jan	5/jan	6	Formação Externa	2	0,00 €
Lógica, Consulta e Referência em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 4	2	E-learning	Curso	48 Informática	18/jan	18/jan	6	Formação Externa	1	0,00 €
Lógica, Consulta e Referência em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 4	3	E-learning	Curso	48 Informática	21/nov	21/nov	6	Formação Externa	1	0,00 €
Marketing 5.0 a tecnologia no centro da estratégia de negócio	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	29/mar	29/mar	2	Formação Externa	2	0,00 €
Marketing Digital: CRO	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	15/nov	15/nov	3,5	Formação Externa	1	0,00 €
Marketing Digital: entender e envolver o consumidor na era digital	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	7/nov	7/nov	1	Formação Interna	4	0,00 €
Materiais nacionais na produção do Calçado	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	28/nov	28/nov	1	Formação Externa	1	0,00 €
Mercado de Capitais o que é?	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	30/mar	30/mar	3	Formação Externa	1	0,00 €
Novas Tendências de Marketing: O Consumidor e as Emoções	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	16/fev	16/fev	8	Formação Externa	2	0,00 €
O Customer Experience como o novo marketing	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	27/mar	27/mar	2	Formação Externa	1	0,00 €
O Direito à desconexão- Dever de Desconexão – reflexos no trabalho em regime de teletrabalho	1	E-learning	Webinar	38 Direito	14/abr	14/abr	3	Formação Externa	1	0,00 €
O mundo dos gases de Efeito de Estufa (GEE)	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	14/abr	14/abr	3	Formação Interna	56	0,00 €
Orçamento de Estado 2023	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	27/jan	27/jan	8	Formação Externa	1	0,00 €
Os Desafios Renovados em Sustentabilidade	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	10/out	10/out	1	Formação Externa	1	0,00 €
Os Pilares da Sustentabilidade: o futuro das cidades e a UE	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	29/mai	29/mai	3	Formação Externa	2	0,00 €
Otimização e Gestão de Dados Excel	12	E-learning	Curso	48 Informática	17/jan	31/jan	28	Formação Externa	1	0,00 €
Plataforma WireRECRUIT	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	19/dez	19/dez	2	Formação Externa	6	0,00 €
Portal Base – Contratos Públicos Online	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	12/nov	12/nov	5	Formação Externa	1	0,00 €
Portal Base – Contratos Públicos Online	2	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	4/dez	4/dez	5	Formação Externa	1	0,00 €
Power BI - Elaboração de Dashboards - Nível I - Inicial	16	E-learning	Curso	48 Informática	7/fev	9/fev	14	Formação Externa	2	0,00 €
Power BI - Elaboração de Dashboards - Nível I - Inicial	17	E-learning	Curso	48 Informática	9/mar	10/mar	14	Formação Externa	1	0,00 €
Power BI - Elaboração de Dashboards - Nível I - Inicial	18	E-learning	Curso	48 Informática	4/abr	5/abr	14	Formação Externa	4	0,00 €
Power BI - Elaboração de Dashboards - Nível I - Inicial	19	E-learning	Curso	48 Informática	17/abr	21/abr	14	Formação Externa	4	0,00 €
Power BI - Elaboração de Dashboards - Nível I - Inicial	20	E-learning	Curso	48 Informática	24/abr	28/abr	14	Formação Externa	5	0,00 €
Power BI - Elaboração de Dashboards - Nível II - Avançado	15	E-learning	Curso	48 Informática	21/abr	28/abr	14	Formação Externa	1	0,00 €
Power BI - Elaboração de Dashboards - Nível II - Avançado	16	E-learning	Curso	48 Informática	26/mai	30/mai	14	Formação Externa	2	0,00 €

**Relatório Atividades Formação IAPMEI 2023**

Designação	Edição	Formato	Tipologia	Área Formativa	Data Início	Data Fim	N.º Horas	Ação Int. ou Ext.	N.º participantes	Custo
Power BI - Elaboração de Dashboards - Nível II - Avançado	17	E-learning	Curso	48 Informática	29/mai	31/mai	14	Formação Externa	2	0,00 €
Prevenção da Corrupção na Administração Pública		E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	5/dez	5/dez	1,5	Formação Externa	1	0,00 €
Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas		E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	4/jan	4/jan	3,5	Formação Externa	1	0,00 €
Prevenção do Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo para Alta Direção		E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	15/fev	15/dez	3	Formação Externa	1	0,00 €
Primeiros Passos em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 1	1	E-learning	Curso	48 Informática	3/jan	3/jan	6	Formação Externa	1	0,00 €
Primeiros Passos em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 1	2	E-learning	Curso	48 Informática	17/jan	17/jan	6	Formação Externa	1	0,00 €
Primeiros Passos em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 1	3	E-learning	Curso	48 Informática	24/jan	24/jan	6	Formação Externa	1	0,00 €
Primeiros Passos em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 1	4	E-learning	Curso	48 Informática	1/fev	1/fev	6	Formação Externa	1	0,00 €
Primeiros Passos em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 1	5	E-learning	Curso	48 Informática	27/fev	27/fev	6	Formação Externa	2	0,00 €
Processamento de Texto - Nível Inicial	11	E-learning	Curso	22 Humanidades	4/set	13/set	21	Formação Externa	1	0,00 €
Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior (CAT – Formação Inicial)	4	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	10/abr	8/mai	65	Formação Externa	2	1 300,00 €
Proteção e Inovação nas Transações Financeiras Digitais	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	3/out	3/out	2	Formação Interna	2	0,00 €
Recrutamento_Nova Portaria 233_2022 de 9 de setembro	1	E-learning	Curso	38 Direito	7/fev	8/fev	8	Formação Externa	2	393,60 €
Redes Sociais - Estratégia, vendas e tendências	1	E-learning	Webinar	48 Informática	12/dez	12/dez	1	Formação Interna	2	0,00 €
RGPD para Cidadãos Atentos	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	6/dez	6/dez	3	Formação Externa	1	0,00 €
Riscos na Contratação pública – O caso específico do PRR	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	17/nov	17/nov	3,5	Formação Externa	6	0,00 €
Robôs de Conversação (Processamento de Linguagem Natural)	3	E-learning	Curso	48 Informática	29/mar	30/mar	7	Formação Externa	2	0,00 €
Robôs de Conversação (Processamento de Linguagem Natural)	4	E-learning	Curso	48 Informática	1/jun	2/jun	7	Formação Externa	1	0,00 €
Segurança Social - Sistema, Proteção, Solidariedade, Sustentabilidade	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	13/nov	27/nov	8	Formação Externa	1	0,00 €
Sessão de Divulgação - APOIO ÀS EMPRESAS - Centro 2030	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	12/mai	12/mai	2	Formação Externa	1	0,00 €
Sistema de Gestão de Base de Dados (SGBD)	1	E-learning	Formação	48 Informática	20/mai	22/jun	50	Formação Externa	1	0,00 €
SNC-AP- Sistemas de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	3/abr	18/abr	25	Formação Externa	1	0,00 €
Soluções de Financiamento através do mercado de capitais	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	21/mar	21/mar	2	Formação Interna	3	0,00 €
Sustentabilidade e Economia Regenerativa e Perspetivas de Impacto e Inovação Social	1	E-learning	Fórum	34 Ciências Empresariais	9/out	9/out	3	Formação Externa	1	0,00 €
Tabelas Dinâmicas em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.3	1	E-learning	Curso	48 Informática	10/ago	10/ago	6	Formação Externa	1	0,00 €
Tabelas Dinâmicas em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.3	2	E-learning	Curso	48 Informática	8/set	8/set	6	Formação Externa	1	0,00 €
Tabelas Dinâmicas em Folha de Cálculo (Excel): Análise de Gestão de Dados: 2.3	3	E-learning	Curso	48 Informática	9/dez	9/dez	6	Formação Externa	1	0,00 €
Técnicas de Redação Online: Sites, Internet, E-mail, Newsletter e Redes Sociais	31	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	12/abr	14/abr	14	Formação Externa	3	0,00 €
Texto e Matemática em Folha de Cálculo (Excel): Fórmulas e Funções: 1.3	1	E-learning	Curso	48 Informática	19/nov	19/nov	6	Formação Externa	1	0,00 €
Texto e Matemática em Folha de Cálculo (Excel): Fórmulas e Funções: 1.3	2	E-learning	Curso	48 Informática	21/nov	21/nov	6	Formação Externa	1	0,00 €
Texto, Matemática e Trigonometria em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 3	1	E-learning	Curso	48 Informática	4/jan	4/jan	6	Formação Externa	1	0,00 €
Texto, Matemática e Trigonometria em Folha de Cálculo - Formulas e Funções - Nível 3	2	E-learning	Curso	48 Informática	31/jan	31/jan	6	Formação Externa	2	0,00 €
The New Rules of the Game on the Internet: The Digital Services Act and IP	1	E-learning	Webinar	48 Informática	14/fev	14/fev	1	Formação Externa	1	0,00 €
Workshop Dashboard in a Day	1	E-learning	Workshop	48 Informática	31/jan	31/jan	7	Formação Externa	1	0,00 €
Written communication skills on scientific opinions	1	E-learning	Formação	55 Engenharia	31/mar	3/abr	7	Formação Externa	1	0,00 €

