



50 ANOS

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2025

Índice

1.	Nota Introdutória	2
2.	Enquadramento.....	4
2.1.	Missão, visão e valores	4
2.2.	Objetivos estratégicos	5
2.3.	Matriz de relacionamento de objetivos estratégicos e operacionais	7
2.4.	Matriz de relacionamento entre objetivos estratégicos e operacionais e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	9
3.	Estrutura organizacional.....	12
4.	Autoavaliação do IAPMEI	16
4.1.	Atividades planeadas e desenvolvidas em 2025	17
4.2.	Justificação dos desvios.....	23
4.3.	Breve descrição das atividades desenvolvidas.....	33
4.4.	Recursos humanos	65
4.5.	Recursos financeiros.....	78
4.6.	Medidas de modernização e simplificação administrativa.....	80
4.7.	Sistema de controlo interno	82
4.8.	Publicidade institucional	84
4.9.	Gestão do património imobiliário	85
4.10.	Eficiência de recursos na Administração Pública (ECO.AP)	86
4.11.	Avaliação da satisfação de clientes.....	87
4.12.	Avaliação da satisfação de colaboradoras/es	89
4.13.	Desenvolvimento de medidas para o reforço positivo do desempenho	97
4.14.	Comparação de desempenho	98
5.	Avaliação final	100
5.1.	Apreciação dos resultados.....	100
5.2.	Menção proposta pelo dirigente máximo	103
6.	Conclusões prospetivas	104
7.	Anexos – QUAR, Balanço Social e Relatório de Atividades de Formação.....	105

1. Nota Introdutória

O ano de 2025 confirmou a intensidade das transformações que atravessam a economia global e europeia, colocando às empresas desafios cada vez mais exigentes em matéria de competitividade, sustentabilidade, inovação e resiliência.

A economia europeia e, em particular, a economia portuguesa prosseguiram o seu processo de adaptação a um contexto internacional marcado pela persistência de tensões geopolíticas, pela pressão sobre recursos estratégicos, pela aceleração da inovação tecnológica e pelo reforço das exigências regulatórias nos domínios da sustentabilidade, da digitalização e da autonomia industrial. Neste enquadramento, as empresas enfrentaram simultaneamente desafios de adaptação e oportunidades de transformação, exigindo maior capacidade de investimento, qualificação, inovação e cooperação.

Em Portugal, 2025 assumiu-se igualmente como um ano determinante para a concretização das políticas públicas de estímulo à competitividade empresarial, num contexto de plena execução do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) e de aceleração operacional do Portugal 2030. A capacidade de converter financiamento em investimento produtivo, inovação, descarbonização e modernização empresarial revelou-se decisiva para o reforço da resiliência e da competitividade da economia nacional.

Foi neste quadro que o IAPMEI reforçou ao longo do ano o seu papel enquanto entidade estratégica do ecossistema económico nacional, afirmando-se não apenas como organismo de apoio às empresas, mas também como facilitador da transformação estrutural do tecido empresarial português.

Durante 2025, o IAPMEI prosseguiu uma atuação fortemente orientada para a criação de valor económico sustentável, apoiando empresas e empreendedores/as nas áreas da inovação, digitalização, sustentabilidade, financiamento, empreendedorismo, e capacitação empresarial. Paralelamente, intensificou a sua intervenção enquanto organismo intermédio e beneficiário de instrumentos estruturantes de política pública, assegurando elevados níveis de execução, acompanhamento e monitorização dos apoios ao investimento empresarial.

O ano de 2025 ficou igualmente marcado pelo reforço da aposta do IAPMEI em áreas críticas para o futuro da competitividade nacional. A sustentabilidade empresarial, os fatores ESG, a economia circular, a inteligência artificial, a digitalização dos modelos de negócio, a clusterização e o reforço das redes colaborativas assumiram uma presença transversal na sua atuação, refletindo uma visão integrada do desenvolvimento económico e empresarial.

Num contexto de crescente exigência operacional, o IAPMEI manteve ainda uma forte atuação de proximidade junto das empresas e dos diferentes ecossistemas, reforçando mecanismos de capacitação, simplificação administrativa, apoio técnico especializado e disseminação de conhecimento. Esta abordagem permitiu continuar a aproximar as políticas públicas das necessidades concretas das PME e dos/as empreendedores/as, promovendo maior eficiência, acessibilidade e impacto dos instrumentos disponibilizados.

Assinalando-se, em 2025, os 50 anos do IAPMEI, importa reconhecer o percurso de afirmação institucional enquanto referência no apoio ao desenvolvimento empresarial em Portugal. Ao longo destas cinco décadas, o IAPMEI acompanhou diferentes ciclos económicos, contribuindo para a modernização do tecido empresarial nacional e para a construção de uma economia mais competitiva, inovadora e aberta ao mundo.

Os resultados apresentados neste Relatório refletem esse percurso de compromisso, adaptação e serviço público, mas também o empenho, profissionalismo e dedicação dos colaboradores e colaboradoras, do IAPMEI, cuja capacidade de resposta foi determinante para enfrentar os desafios particularmente exigentes de 2025.

O IAPMEI continuará a afirmar-se como parceiro estratégico das empresas, empresários/as e empreendedores/as, contribuindo ativamente para uma economia mais inovadora, sustentável, resiliente e competitiva, em alinhamento com a visão de parceiro estratégico para a inovação e crescimento das empresas portuguesas.

O Conselho Diretivo do IAPMEI

José Pulido Valente

Nuno Gonçalves

Paulo Mauritti

Carla Santos

Madalena Oliveira e Silva

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

Os objetivos estratégicos que enquadraram a atividade planeada pelo IAPMEI para 2025, demonstram desde logo que, no centro da estruturação e programação das ações que vieram a ser realizadas, esteve a preocupação específica e a procura de respostas dirigidas a cada uma das diferentes partes interessadas do Instituto.

A par do foco na promoção do crescimento, da competitividade e da inovação das empresas e dos empreendedores/as, a atividade desenvolvida em 2025 foi igualmente orientada por uma preocupação transversal com a criação de valor sustentável para a sociedade, bem como pela transformação digital e cultural da organização.

Tema	Partes Interessadas	Objetivos Estratégicos
Políticas Públicas e Sustentabilidade	Sociedade	OE1. Apoiar a conceção de políticas públicas económicas e industriais e desenvolver programas estruturantes para promover a adoção e implementação de estratégias de sustentabilidade.
Empreendedorismo	Empreendedores/as	OE2. Estimular o empreendedorismo qualificado, criativo e com respostas inovadoras aos desafios da economia e da sociedade.
Crescimento, Competitividade e Inovação	Empresas	OE3. Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo o seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.
Transformação	IAPMEI e Colaboradores/as	OE4. Melhorar a gestão e o serviço, nomeadamente através da transformação digital e de uma cultura colaborativa.

Em observância do planeado, as atividades prosseguidas em 2025 encontram-se em sintonia com as Cartas de Missão dos Dirigentes Superiores do IAPMEI e contribuíram para o cumprimento dos desafios estratégicos e prioridades definidas para o país.

A intervenção junto de empreendedores/as e de empresas procurou contribuir para tornar Portugal um país mais rico, inovador e competitivo; um país com um Estado mais eficiente; e um país mais verde e sustentável, objetivos traçados pelas Grandes Opções 2024-2028.

E, em linha com as prioridades definidas nos Programas de Governo vigentes em 2025, a atuação do IAPMEI foi pautada pelos desafios estabelecidos no Programa do XXIV Governo Constitucional, designadamente pelos desafios de tornar Portugal: 3. Um País com melhores salários, menos impostos, mais economia; 5. Um País com serviços públicos de excelência; 6. Um País com melhor Estado, Democracia e Soberania; e 8. Um País de desenvolvimento sustentável e de transição climática.

Reptos que evoluíram e se sistematizaram com o Programa do XXV Governo Constitucional, quer com a Agenda Transformadora Global quer com o Programa Setorial para a Economia e Coesão

Territorial, e que colocaram o foco do trabalho desenvolvido pelo Instituto no desenvolvimento de uma economia dinâmica, competitiva, inovadora e sustentável, que beneficia de uma gestão competente dos Fundos Europeus e promove a coesão territorial; num contexto de simplificação, desburocratização e digitalização dos serviços públicos e de reforço dos seus mecanismos de integridade e transparência; de transformação dos custos de contexto em oportunidades; que concorre para a internacionalização das empresas e para a atração de investimento estrangeiro; que fomenta o financiamento e o crescimento empresarial, o empreendedorismo, a inovação e a sustentabilidade empresarial.

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 2025 foram determinados 13 objetivos operacionais que concorreram, de forma direta, para os objetivos estratégicos considerados prioritários para o período. Para além dos objetivos que integram o QUAR, o IAPMEI identificou 17 outros objetivos operacionais relevantes para a prossecução da missão, que integrou no seu Plano de Atividades para 2025.

Realça-se que o IAPMEI privilegia um funcionamento matricial, em que, por regra, a concretização dos produtos e serviços, e a sua entrega com valor final efetivo para empresas e empreendedores/as, não depende apenas de uma unidade orgânica (UO), mas da intervenção articulada de várias UO, pelo que se optou por apresentar uma matriz única de relacionamento entre objetivos estratégicos e operacionais, não se tendo considerado relevante e útil um exercício de alinhamento dos mesmos ao nível de cada UO.

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

Plano de Atividades 2025		
Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais	Peso
OE1. Apoiar a conceção de políticas públicas económicas e industriais e desenvolver programas estruturantes para promover a adoção e implementação de estratégias de sustentabilidade.	O1. (OQ6.) Promover a adoção e a implementação de estratégias de sustentabilidade pelas empresas, através da execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade.	3,33%
	O2. Reforçar as competências internas em sustentabilidade.	3,33%
	O3. Participar na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, a nível nacional e da UE.	3,33%
OE2. Estimular o empreendedorismo qualificado, criativo e com respostas inovadoras aos desafios da economia e da sociedade.	O4. (OQ7.) Capacitar iniciativas empresariais em fase de ideia para práticas ESG e alinhadas com o Desenvolvimento Sustentável.	3,33%
	O5. Promover o empreendedorismo 50+.	3,33%
	O6. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos.	3,33%
	O7. Promover a atração de empreendedores/as e profissionais altamente qualificados estrangeiros.	3,33%
OE3. Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo do seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.	O8. (OQ1.) Promover a maximização da execução financeira do Portugal 2030 (PT2030) e do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).	3,33%
	O9. (OQ4.) Promover a minimização dos tempos de decisão no âmbito do PT2030 e do PRR.	3,33%
	O10. (OQ2.) Gerir com eficácia o PRR, enquanto Beneficiário Intermediário.	3,33%
	O11. Mitigar o risco de insucesso dos projetos de investimento aprovados no âmbito do PT2030 e do PRR.	3,33%
	O12. (OQ5.) Assegurar a realização das verificações no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	3,33%
	O13. Assegurar a qualidade dos relatórios de verificação no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	3,33%
	O14. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, de certificação, e pela EMRP, no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	3,33%
	O15. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	3,33%
	O16. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	3,33%
	O17. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de empresas.	3,33%
	O18. Apoiar as empresas na obtenção de soluções de revitalização empresarial.	3,33%
	O19. Contribuir para a minimização dos tempos de decisão no âmbito dos processos de recuperação de empresas.	3,33%
	O20. Promover a divulgação de instrumentos de Early Warning.	3,33%
	O21. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, clusterização e redes colaborativas.	3,33%
	O22. Estimular a competitividade empresarial a uma escala internacional (particularmente das PME e start-ups), através da rede EEN (Enterprise Europe Network).	3,33%
	O23. (OQ8.) Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças em áreas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios.	3,33%
	O24. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	3,33%
	O25. (OQ9.) Promover a utilização eficaz dos apoios disponíveis, por parte das empresas.	3,33%
OE4. Melhorar a gestão e o serviço, nomeadamente através da transformação digital e de uma cultura colaborativa.	O26. Fortalecer a comunicação interna e a partilha de informação e de conhecimento entre trabalhadores/as.	3,33%
	O27. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão.	3,33%
	O28. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	3,33%
	O29. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	3,33%
	O30. (OQ13.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	3,33%

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

Consciente da premência 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 têm vindo a ser anualmente mapeadas e diferenciadas, conforme o seu objetivo se dirija para a comunidade do IAPMEI ou para o apoio da sua missão de promover a competitividade, a inovação e o crescimento empresarial, dando origem a um relatório específico, cuja análise comparada revela uma crescente orientação e compromisso com a sustentabilidade.

Todos os objetivos que enquadraram a atividade desenvolvida pelo IAPMEI em 2025 tiveram contributos para os ODS, conforme fica evidenciado na matriz de relacionamento entre estes e os objetivos estratégicos e operacionais do Plano de Atividades e QUAR 2025.

Objetivos Estratégicos e Operacionais 2025	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
OE1. Apoiar a conceção de políticas públicas económicas e industriais e desenvolver programas estruturantes para promover a adoção e implementação de estratégias de sustentabilidade.	
O1. (OQ6.) Promover a adoção e a implementação de estratégias de sustentabilidade pelas empresas, através da execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade.	      
O2. Reforçar as competências internas em sustentabilidade.	     
O3. Participar na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, a nível nacional e da UE.	     
OE2. Estimular o empreendedorismo qualificado, criativo e com respostas inovadoras aos desafios da economia e da sociedade.	
O4. (OQ6.) Capacitar iniciativas empresariais em fase de ideia para práticas ESG e alinhadas com o Desenvolvimento Sustentável.	     
O5. Promover o empreendedorismo 50+.	  
O6. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos.	
O7. Promover a atração de empreendedores/as e profissionais altamente qualificados estrangeiros.	 
OE3. Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo do seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.	
O8. (OQ1.) Promover a maximização da execução financeira do Portugal 2030 (PT2030) e do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).	    
O9. (OQ4.) Promover a minimização dos tempos de decisão no âmbito do PT2030 e do PRR.	    
O10. (OQ2.) Gerir com eficácia o PRR, enquanto Beneficiário Intermediário.	   
O11. Mitigar o risco de insucesso dos projetos de investimento aprovados no âmbito do PT2030 e do PRR.	    
O12. (OQ5.) Assegurar a realização das verificações no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	
O13. Assegurar a qualidade dos relatórios de verificação no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	
O14. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, de certificação, e pela EMRP, no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	
O15. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	



Objetivos Estratégicos e Operacionais 2025	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)									
OE3. Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo o seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.										
O16. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO									
O17. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de empresas.	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO									
O18. Apoiar as empresas na obtenção de soluções de revitalização empresarial.	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO									
O19. Contribuir para a minimização dos tempos de decisão no âmbito dos processos de recuperação de empresas.	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO									
O20. Promover a divulgação de instrumentos de Early Warning.	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO									
O21. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, clusterização e redes colaborativas.	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS		17 PARCERIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS OBJETIVOS							
O22. Estimular a competitividade empresarial a uma escala internacional (particularmente das PME e start-ups), através da rede EEN (Enterprise Europe Network).	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO		9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS		11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS		13 AGUA CLIMÁTICA		17 PARCERIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS OBJETIVOS	
O23. (OQ8.) Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças em áreas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios.	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE		8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO		9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS		12 ENERGIA LIMPA E SUSTENTÁVEIS		13 AGUA CLIMÁTICA	
O24. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	7 ENERGIA RENOVÁVEL E SUSTENTÁVEL		8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO		9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS		13 AGUA CLIMÁTICA		16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES	
O25. (OQ9.) Promover a utilização eficaz dos apoios disponíveis, por parte das empresas.	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO		9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURAS		12 ENERGIA LIMPA E SUSTENTÁVEIS		16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES		17 PARCERIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS OBJETIVOS	
OE4. Melhorar a gestão e o serviço, nomeadamente através da transformação digital e de uma cultura colaborativa.										
O26. Fortalecer a comunicação interna e a partilha de informação e de conhecimento entre trabalhadores/as.	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES									
O27. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão.	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES									
O28. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	5 IGUALDADE DE GÉNERO		8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO		10 REDUZIR AS DESIGDADES		16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES			
O29. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	3 SAÚDE DE QUALIDADE		16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES							
O30. (OQ13.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES									

3. Estrutura organizacional

O IAPMEI tem sede no Porto, sendo dirigido por um Conselho Diretivo composto por um presidente, um 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..

O IAPMEI está organizado em 7 direções e 28 departamentos, 7 dos quais diretamente dependentes do Conselho Diretivo e os restantes 21 na dependência das direções.

Legislação:

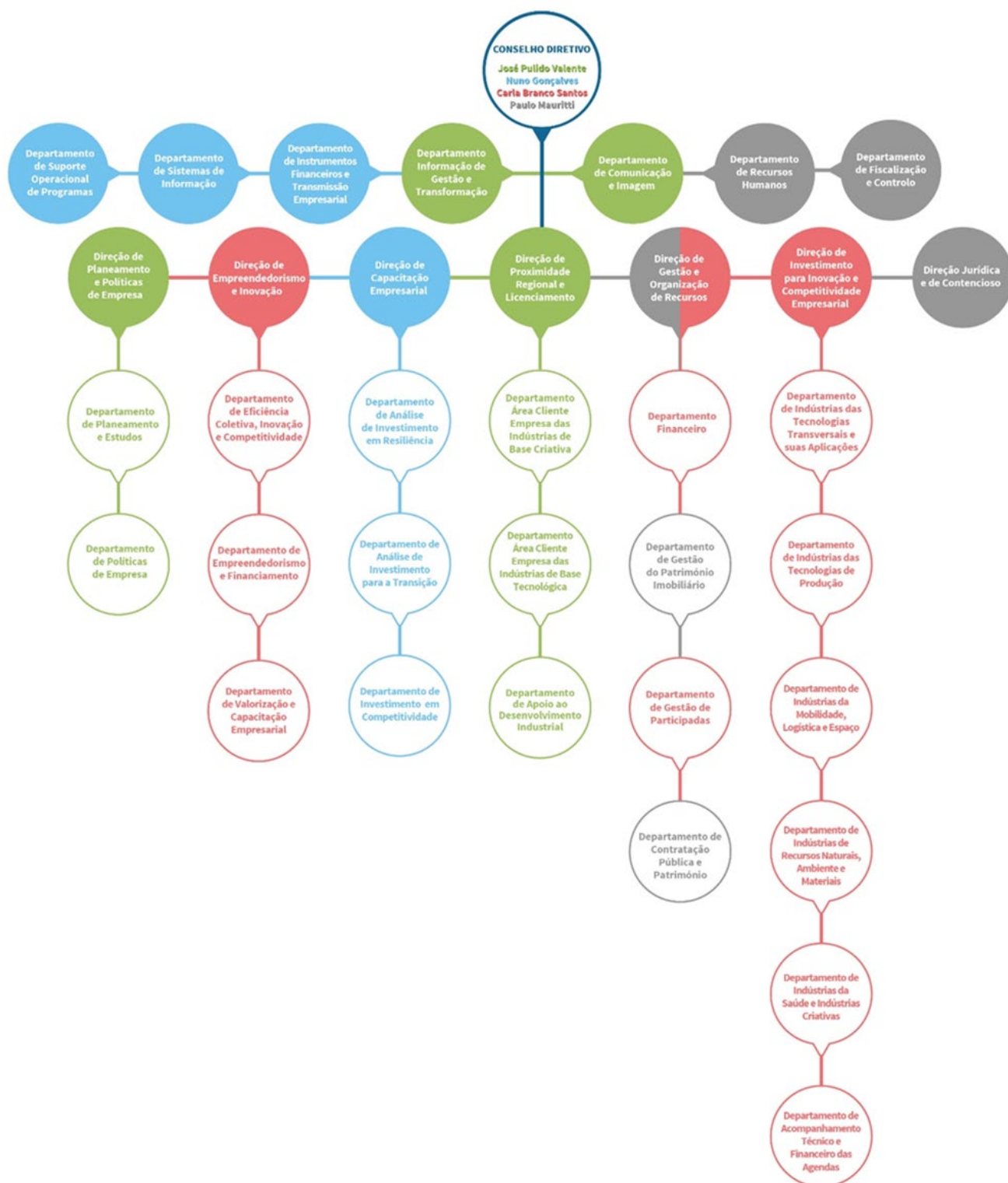
Decreto-Lei n.º 266/2012. Orgânica do IAPMEI.

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



A atuação de proximidade do IAPMEI é também assegurada através da sua presença regional em 12 distritos do país.



Para além da disponibilização direta de produtos e serviços a empreendedores/as e empresas, o IAPMEI atua junto do tecido empresarial, de forma complementar, através de entidades participadas.

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, contribuindo diretamente para a prossecução da sua missão no quadro do Ministério da Economia e da Coesão Territorial e dos objetivos das políticas públicas sob a sua responsabilidade.

O universo das participações do IAPMEI contempla um conjunto de participações detidas de forma permanente, qualificadas ou de controlo, em entidades como instituições financeiras não monetárias, centros de tecnologia e inovação, parques de ciência e tecnologia, parques empresariais e escolas tecnológicas, entre outros.

Destacam-se, pelo volume de meios financeiros envolvidos, as participações em entidades cuja missão é potenciar a capacidade empreendedora, o investimento e a criação de emprego, através de produtos de garantia, de capital e de dívida.

Em 31 de dezembro de 2025, o IAPMEI tinha 59 entidades participadas e associadas, distribuídas pelas seguintes áreas:

- Entidades Financeiras (14)
- Entidades de base Tecnológica (27)
- Entidades de Dinamização Empresarial (7)
- Institucionais diversas (11)

Em 2025, o IAPMEI assegurou uma presença ativa e estratégica nos Órgãos Sociais (OS) destas entidades, garantindo um acompanhamento próximo e qualificado da sua atividade. Esta intervenção permitiu monitorizar o desempenho, promover boas práticas de governação e reforçar a transparência, assegurar alinhamento institucional, garantir o cumprimento das obrigações formais e estatutárias, e antecipar riscos suscetíveis de impactar o ecossistema empresarial.

O IAPMEI esteve representado em OS de 42 das suas participadas e associadas, exercendo, no total, 87 funções de representação em diversos órgãos de administração, de fiscalização, em mesas de assembleia geral, conselhos gerais e diversos órgãos consultivos especializados.

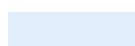
De destacar ainda, em 2025, pela dimensão dos montantes envolvidos, a realização, por parte do IAPMEI, de 4 dotações de capital no FdCR – Fundo de Capitalização e Resiliência, no valor total de 320 M €. E também a concretização, com efeitos a 20 de dezembro de 2025, do processo de fusão por incorporação das sociedades de garantia mútua a atuar em Portugal (Norgarante, Lisgarante, Garval e Agrogarante) na Norgarante (sociedade incorporante) que, em resultado da fusão, alterou a sua denominação para SGM – Sociedade de Garantia Mútua, S.A.. A este propósito, realça-se que o IAPMEI participa e acompanha desde o primeiro momento o Sistema Nacional de Garantia Mútua (SNGM).

O sistema de participadas e associadas mantém-se, assim, como um pilar estratégico da atuação do IAPMEI, complementando a sua intervenção direta e ampliando o impacto das políticas públicas junto das empresas e dos ecossistemas de inovação.

4. Autoavaliação do IAPMEI

Legenda:

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



QUAR

- A tipologia de cada objetivo operacional está assinalada com o correspondente símbolo.



Eficácia



Eficiência



Qualidade

4.1. Atividades planeadas e desenvolvidas em 2025

OE1. Apoiar a conceção de políticas públicas económicas e industriais e desenvolver programas estruturantes para promover a adoção e implementação de estratégias de sustentabilidade.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O1. (OQ6.) Promover a adoção e a implementação de estratégias de sustentabilidade pelas empresas, através da execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade.	16,6%	11. (IQ7.) Proporção de contributos para as iniciativas legislativas de Política Industrial orientados para a sustentabilidade (e competitividade).	Meta 90% IC [85% - 95%]	100% 125% ↑
	16,6%	12. (IQ8.) N.º de ações de sensibilização para a promoção da utilização de resíduos e de águas residuais na atividade industrial.	Meta 8 IC [7 - 9]	8 100% ✓
	16,6%	13. (IQ9.) N.º de sessões de capacitação (presenciais e online) e de recursos multimédia, visando a adoção de práticas mais sustentáveis.	Meta 20 IC [18 - 22]	24 113% ↑
	16,6%	14. (IQ10.) N.º de iniciativas empresariais em fase de ideia, com práticas sustentáveis, com apoios financeiros no âmbito do StartUp Voucher.	Meta 50 IC [45 - 55]	49 100% ✓
	16,6%	15. (IQ11.) Execução do plano de distinção de PME Excelência com práticas no domínio da sustentabilidade.	Meta 90% IC [85% - 95%]	100% 125% ↑
	16,6%	16. (IQ12.) N.º de OpenDays de Sustentabilidade.	Meta 5 IC [4-6]	7 120% ↑
O2. Reforçar as competências internas em sustentabilidade.	100%	17. Proporção de trabalhadores/as abrangidos por ações de formação no domínio da sustentabilidade.	Meta 50% IC [45% - 55%]	84% 168% ↑
O3. Participar na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, a nível nacional e da UE.	100%	18. Proporção de pareceres emitidos, em resposta às solicitações, nos prazos concedidos.	Meta 90% IC [85% - 95%]	90% 100% ✓

OE2. Estimular o empreendedorismo qualificado, criativo e com respostas inovadoras aos desafios da economia e da sociedade.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização	
O4. (OQ7.) Capacitar iniciativas empresariais em fase de ideia para práticas ESG e alinhadas com o Desenvolvimento Sustentável.	100%	I9. (IQ13.) N.º de iniciativas empresariais em fase de ideia beneficiárias de ações de capacitação para a adopção de práticas ESG e com contributos para os ODS, no âmbito do StartUp Voucher.	Meta 50	46	100%  
			IC [45 -55]		
O5. Promover o empreendedorismo 50+.	100%	I10. Execução do plano de capacitação para o empreendedorismo 50+.	Meta 90%	90%	100%  
			IC [85% -95%]		
O6. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos.	100%	I11. Proporção de respostas a pedidos de esclarecimentos ou de apoio à utilização da ferramenta de Avaliação de Projetos, dadas no prazo de 4 dias úteis.	Meta 87%	100%	115%  
			IC [82% -92%]		
O7. Promover a atração de empreendedores/as e profissionais altamente qualificados estrangeiros.	50%	I12. Proporção de certificações de incubadoras atribuídas, no âmbito do Programa StartUp Visa.	Meta 90%	100%	111%  
			IC [85% -95%]		
	50%	I13. Proporção de certificações de empresas atribuídas, no âmbito do Programa Tech Visa.	Meta 90%	88%	98% 
			IC [85% -95%]		

OE3. Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo do seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O8. (OQ1.) Promover a maximização da execução financeira do Portugal 2030 (PT2030) e do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).	50%	I14. (IQ1.) Grau de execução financeira do PT2030.	Meta 90%	98% 120% ↑ 
			IC [85% -95%]	
	50%	I15. (IQ2.) Grau de execução financeira do PRR.	Meta 90%	96% 115% ↑
			IC [85% -95%]	
O9. (OQ4.) Promover a minimização dos tempos de decisão no âmbito do PT2030 e do PRR.	50%	I16. Proporção de candidaturas PT2030 e PRR analisadas no prazo.	Meta 70%	80% 114% ↑ 
			IC [65% -75%]	
	50%	I17. (IQ5.) Proporção de pedidos de pagamento PT2030 e PRR decididos no prazo.	Meta 70%	79% 109% ↑
			IC [65% -75%]	
O10. (OQ2.) Gerir com eficácia o PRR, enquanto Beneficiário Intermediário.	100%	I18. (IQ3.) Grau de realização das metas e dos marcos do PRR.	Meta 90%	100% 125% ↑ 
			IC [85% -95%]	
O11. Mitigar o risco de insucesso dos projetos de investimento aprovados no âmbito do PT2030 e do PRR.	100%	I19. Proporção de projetos do PT2030 e do PRR sinalizados como operações de risco elevado que são objeto de visita de acompanhamento.	Meta 80%	77% 96% ✓ 
			IC [75% -85%]	
O12. (OQ5.) Assegurar a realização das verificações no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	100%	I20. (IQ6.) Proporção de relatórios de verificação no local (PT2020, PT2030 e PRR), no âmbito dos planos anuais de verificação no local das Autoridades de Gestão (AG) e Estrutura de Missão Recuperar Portugal (EMRP), realizados dentro do prazo.	Meta 95%	96% 100% ✓ 
			IC [92,5% -97,5%]	
O13. Assegurar a qualidade dos relatórios de verificação no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	100%	I21. Proporção de relatórios de verificação no local (PT2020, PT2030 e PRR) devolvidos pela autoridade requerente (AG e EMRP) para correções com implicação financeira.	Meta 5%	0% 100% ↑ 
			IC [2,5% -7,5%]	
O14. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, de certificação, e pela EMRP, no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	100%	I22. Acompanhamento e resposta às ações de controlo (PT2020, PT2030 e PRR) efetuados dentro do prazo.	Meta 90%	92% 102% ✓ 
			IC [85% -95%]	



OE3. Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo do seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O15. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	100%	I23. Valor dos créditos em contencioso recuperados e arquivados no ano (M €). Meta 14 IC [12,6-15,4]	15	107%  
O16. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	100%	I24. (IQ4.) N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder. Meta 10 500 IC [9450-11550]	14135	123%  
O17. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de empresas.	100%	I25. Proporção de respostas a pedidos de esclarecimentos ou de apoio à utilização da ferramenta de Avaliação de Empresas, dadas no prazo de 4 dias úteis. Meta 87% IC [82% -92%]	100%	115%  
O18. Apoiar as empresas na obtenção de soluções de revitalização empresarial.	100%	I26. N.º de empresas beneficiárias de aconselhamento, assistência ou intermediação visando uma solução no âmbito da revitalização empresarial. Meta 60 IC [54-66]	61	102%  
O19. Contribuir para a minimização dos tempos de decisão no âmbito dos processos de recuperação de empresas.	100%	I27. Proporção de pareceres sobre recuperação de empresas emitidos em menos de 10 dias após últimos dados disponibilizados. Meta 90% IC [85% -95%]	90%	100%  
O20. Promover a divulgação de instrumentos de Early Warning.	100%	I28. N.º de sessões de divulgação do Autodiagnóstico Económico e Financeiro (AdF) e do Mecanismo de Alerta Precoce (MAP). Meta 9 IC [8-10]	9	100%  
O21. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, clusterização e redes colaborativas.	60%	I29. Proporção de Clusters de Competitividade reconhecidos monitorizados. Meta 95% IC [92,5% -97,5%]	100%	105%  
	40%	I30. N.º de conteúdos técnicos produzidos para os Clusters de Competitividade reconhecidos. Meta 30 IC [27-33]	31	103% 
O22. Estimular a competitividade empresarial a uma escala internacional (particularmente das PME e start-ups), através da rede EEN (Enterprise Europe Network).	100%	I31. N.º de serviços especializados prestados a empresas, empreendedores/as, e entidades da envolvente, no âmbito da atividade da rede EEN. Meta 220 IC [198-242]	241	110%  



OE3. Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo do seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O23. (OQ8.) Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças em áreas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios.	100%	I32. (IQ14.) 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.	Meta 86	84 100%  
			IC [77-95]	
O24. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	50%	I33. Proporção das interações de apoio empresarial de proximidade, com abordagem particular ao quadro financeiro plurianual 2021-2027, e ao PRR, com foco nas prioridades das políticas públicas no âmbito da sustentabilidade.	Meta 95%	99% 104% 
			IC [92,5% -97,5%]	
	20%	I34. Execução do plano de desenvolvimento e consolidação do Espaço Empresa.	Meta 90%	95% 106%  
			IC [85% -95%]	
	30%	I35. Proporção de empresas acompanhadas no cumprimento de formalidades legais ao nível do licenciamento, para facilitação da execução dos investimentos das Agendas do PRR.	Meta 95%	95% 100% 
			IC [92,5% -97,5%]	
O25. (OQ9.) Promover a utilização eficaz dos apoios disponíveis, por parte das empresas.	100%	I36. (IQ15.) Execução do plano de capacitação das empresas para um acesso simplificado e uma utilização eficaz dos apoios disponíveis.	Meta 90%	90% 100%  
			IC [85% -95%]	

OE4. Melhorar a gestão e o serviço, nomeadamente através da transformação digital e de uma cultura colaborativa.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O26. Fortalecer a comunicação interna e a partilha de informação e de conhecimento entre trabalhadores/as.	100%	Meta	90%	100% 111% ↑ 
		IC	[85% -95%]	
O27. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão.	100%	Meta	50%	45% 100% ✓ 
		IC	[45% -55%]	
O28. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	50%	Meta	90%	100% 125% ↑ 
		IC	[85% -95%]	
	50%	Meta	30%	40% 118% ↑ 
		IC	[25% -35%]	
O29. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	100%	Meta	90%	100% 125% ↑ 
		IC	[85% -95%]	
O30. (OQ13.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	100%	Meta	75%	87% 112% ↑ 
		IC	[70% -80%]	

4.2. Justificação dos desvios

A análise dos resultados alcançados mostra que todas as metas estabelecidas foram atingidas, e que os desvios face aos intervalos de cumprimento foram todos no sentido da superação. Esta superação foi conseguida em 22 indicadores, que concorrem para 16 objetivos operacionais, como a seguir se detalha.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O1. (OQ6.) Promover a adoção e a implementação de estratégias de sustentabilidade pelas empresas, através da execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade.	16,6%	11. (IQ7.) Proporção de contributos para as iniciativas legislativas de Política Industrial orientados para a sustentabilidade (e competitividade).	Meta 90%	100% 125% ↑
		IC [85% -95%]		
	16,6%	13. (IQ9.) N.º de sessões de capacitação (presenciais e online) e de recursos multimédia, visando a adoção de práticas mais sustentáveis.	Meta 20	24 113% ↑
		IC [18 -22]		
	16,6%	15. (IQ11.) Execução do plano de distinção de PME Excelência com práticas no domínio da sustentabilidade.	Meta 90%	100% 125% ↑
		IC [85% -95%]		
	16,6%	16. (IQ12.) N.º de OpenDays de Sustentabilidade.	Meta 5	7 120% ↑
		IC [4-6]		

11. (IQ7.)

Dada a centralidade da matéria nas políticas de fomento da competitividade nacional, o IAPMEI assegurou que todos os contributos que deu, em 2025, para iniciativas legislativas de política industrial, tiveram orientação para a sustentabilidade. São exemplos disso, a nível nacional, os contributos para o ato legislativo relativo à conceção ecológica de produtos, para o plano de ação para a economia circular 2030, para a estratégia de adaptação às alterações climáticas, e para o plano de ação para a bio economia 2030; e, no contexto da União Europeia, os contributos para a simplificação da Diretiva de Relato de Sustentabilidade Corporativa, para o “Omnibus Químicos”, para o regulamento desflorestação, e para a estratégia europeia de resiliência hídrica.

13. (IQ9.)

No âmbito da formação e capacitação no domínio da sustentabilidade empresarial, o IAPMEI consolidou, em 2025, a sua intervenção nas áreas dos fatores ESG (Environmental, Social and Governance) e da Economia Circular. O ciclo de webinars “ESG à 5.ª | Descomplicar e começar” teve um acolhimento particularmente bom por parte das empresas, tendo o IAPMEI conseguido organizar, no quadro desta iniciativa, um número de sessões superior ao inicialmente previsto, para dar resposta ao interesse demonstrado.

15. (IQ11.)

O plano de distinção de PME Excelência com práticas no domínio da sustentabilidade foi executado na íntegra, tendo-se procedido ao desenvolvimento de métricas de avaliação em matéria de sustentabilidade que levaram à distinção de 7 empresas com projetos de investimento apoiados na área da sustentabilidade.

16. (IQ12.)

Os Open Days, promovidos pelo IAPMEI, têm como objetivo proporcionar um ambiente de partilha e interação entre empresas e a sua cadeia de valor; fomentar a compreensão do papel das empresas no contexto económico mais amplo, destacando a sua contribuição para o desenvolvimento industrial, inovação e crescimento sustentável; e também realçar a importância das parcerias entre as empresas, a Academia e o Sistema Científico e Tecnológico. O sucesso e a adesão a esta iniciativa levaram a que tivessem sido mobilizados os meios que permitiram a realização, em 2025, de 7 Open Days i6.0 | Indústria Sustentável, promovendo a partilha de um maior número de boas práticas empresariais nas áreas da transição digital e sustentabilidade, através de sessões temáticas e da visita *in loco* às empresas anfitriãs.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O2. Reforçar as competências internas em sustentabilidade.	100%	17. Proporção de trabalhadores/as abrangidos por ações de formação no domínio da sustentabilidade.	Meta 50% IC [45% - 55%]	84% 168%  

17.

O desenvolvimento das competências internas na temática da sustentabilidade, fundamental para a implementação do Programa PME na Rota da Sustentabilidade, constituiu uma prioridade na formação dirigida aos trabalhadores/as do IAPMEI, em 2025, tendo sido promovidas diversas iniciativas formativas neste domínio, as quais tiveram uma muito expressiva adesão por parte das equipas (participação de mais de 80% dos trabalhadores/as). Destacam-se as edições do webinar sobre Conceitos e Princípios do Desenvolvimento Sustentável, nas quais participaram 264 trabalhadores/as.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O6. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos.	100%	I11. Proporção de respostas a pedidos de esclarecimentos ou de apoio à utilização da ferramenta de Avaliação de Projetos, dadas no prazo de 4 dias úteis.	Meta 87%	100% 115%  
			IC [82% -92%]	

I11.

Face à relevância que a ferramenta de apoio à decisão no domínio da avaliação de projetos de investimento tem demonstrado ter na dinamização de negócios, mobilizaram-se recursos de forma a maximizar as respostas aos pedidos de esclarecimentos, ou de apoio à utilização desta ferramenta, em tempo útil, tendo-se conseguido garantir que todos os pedidos tiveram resposta em menos de 4 dias úteis.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O7. Promover a atração de empreendedores/as e profissionais altamente qualificados estrangeiros.	50%	I12. Proporção de certificações de incubadoras atribuídas, no âmbito do Programa StartUp Visa.	Meta 90%	100% 111%  
			IC [85% -95%]	

I12.

A qualidade e sustentação das candidaturas apresentadas ao IAPMEI pelas incubadoras, no âmbito do Programa StartUp Visa, tendo em vista o acolhimento a empreendedores/as estrangeiros/as, sem residência permanente no Espaço Schengen, que pretendam desenvolver um projeto de empreendedorismo ou inovação em Portugal, permitiu o deferimento de todos os pedidos, tanto novos como de renovação, o que permitiu que a rede tivesse passado a contar com 98 incubadoras.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O8. (OQ1.) Promover a maximização da execução financeira do Portugal 2030 (PT2030) e do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).	50%	I14. (IQ1.) Grau de execução financeira do PT2030.	Meta 90%	98% 120%  
			IC [85% -95%]	
	50%	I15. (IQ2.) Grau de execução financeira do PRR.	Meta 90%	96% 115% 
			IC [85% -95%]	

I14. (IQ1.) e I15. (IQ2.)

A dinamização realizada pelo IAPMEI junto dos beneficiários, para a sua sensibilização quanto à importância da execução dos projetos cofinanciados, teve as consequências positivas esperadas, designadamente, um aumento do número de pedidos de pagamento submetidos no segundo semestre. Paralelamente, foi feito um aumento do esforço de análise e validação por parte dos serviços, que permitiu validar 97,8% dos pedidos no âmbito do PT2030 e 95,6% no âmbito do PRR, superando as metas definidas para estes indicadores, já de si ambiciosas.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O9. (OQ4.) Promover a minimização dos tempos de decisão no âmbito do PT2030 e do PRR.	50%	I16. Proporção de candidaturas PT2030 e PRR analisadas no prazo.	Meta 70%	80% 114% ↑
			IC [65% -75%]	
	50%	I17. (IQ5.) Proporção de pedidos de pagamento PT2030 e PRR decididos no prazo.	Meta 70%	79% 109% ↑
			IC [65% -75%]	

I16.

Em 2025 foi desenvolvida uma estratégia de otimização do tempo de análise das candidaturas ao Portugal 2030 e ao PRR, tendo também em vista a recuperação de situações há mais tempo em análise, o que permitiu reforçar a capacidade de resposta e, inclusivamente, superar a meta estabelecida relativa ao cumprimento dos prazos de análise. Esta estratégia assentou na adoção de ferramentas auxiliares de inteligência artificial, na criação de uma *task-force* interna e no recurso complementar a *outsourcing*.

I17. (IQ5.)

O foco colocado em 2025 no reforço da execução levou também a um esforço de organização, reforço do acompanhamento pelas equipas, e uma gestão mais eficiente das prioridades, o que permitiu a superação da meta estabelecida relativa ao cumprimento dos prazos de pagamento no âmbito do Portugal 2030 e do PRR.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O10. (OQ2.) Gerir com eficácia o PRR, enquanto Beneficiário Intermediário.	100%	I18. (IQ3.) Grau de realização das metas e dos marcos do PRR.	Meta 90%	100% 125% ↑
			IC [85% -95%]	

I18. (IQ3.)

Em resultado das reprogramações do PRR que têm vindo a ser efetuadas, e no quadro das competências do IAPMEI enquanto Beneficiário Intermédio, estavam somente previstas para 2025 duas metas A, nomeadamente, no âmbito da Descarbonização da Indústria, as quais foram cumpridas. Anota-se que, dado estágio de desenvolvimento do programa, se veio, entretanto, a estabelecer que as metas B, pelo seu cariz incremental, apenas virão a ser aferidas no final do período de programação.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O13. Assegurar a qualidade dos relatórios de verificação no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	100%	I21. Proporção de relatórios de verificação no local (PT2020, PT2030 e PRR) devolvidos pela autoridade requerente (AG e EMRP) para correções com implicação financeira.	Meta 5%	0% 100% ↑ 
			IC [2,5% -7,5%]	

I21.

Admitindo-se necessariamente uma possibilidade de taxa de erro residual nos relatórios de verificação no local, com potenciais implicações financeiras, conseguiu-se, contudo, e mais uma vez, “erro zero” em 2025. Designadamente, após a aprovação e fecho dos relatórios técnicos de visita do PRR, não foram dirigidos ao IAPMEI quaisquer pedidos corretivos por parte da Estrutura de Missão Recuperar Portugal que implicassem correções financeiras aos resultados apurados.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O16. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	100%	I24. (IQ4.) N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	Meta 10 500	14135 123% ↑ 
			IC [9450-11550]	

I24. (IQ4.)

Em 2025 intensificou-se a tendência de grande interesse e dinamismo, por parte dos parceiros bancários, em conseguir integrar o maior número de empresas com o estatuto PME Líder na sua carteira de clientes, fator que, conjuntamente com a evolução favorável dos indicadores económicos e financeiros das PME no exercício de referência – 2024 –, levou a que se tivesse conseguido ultrapassar a meta prevista para o número de empresas galardoadas, com mais de 14.000 distinções de PME Líder conferidas.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O17. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de empresas.	100%	I25. Proporção de respostas a pedidos de esclarecimentos ou de apoio à utilização da ferramenta de Avaliação de Empresas, dadas no prazo de 4 dias úteis.	Meta 87%	100% 115% ↑ 
			IC [82% -92%]	

I25.

A ferramenta de apoio à decisão no domínio da avaliação de empresas continua a constituir um instrumento de particular relevância para as empresas em processos de negociação com investidores, nomeadamente, com operadores/entidades de capital de risco, mas também em processos de fusões ou aquisições. Por esta razão, o IAPMEI manteve o compromisso de priorizar as respostas, em tempo útil, aos pedidos de esclarecimentos ou de apoio à utilização da

ferramenta, tendo-se conseguido garantir que 100% das mesmas foram dadas em menos de 4 dias úteis.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O21. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, clusterização e redes colaborativas.	60%	I29. Proporção de Clusters de Competitividade reconhecidos monitorizados.	Meta 95%	100% 105% ↑ 
			IC [92,5% -97,5%]	

I29.

O plano de monitorização dos Clusters de Competitividade reconhecidos foi realizado na íntegra. Em 2025, o processo de acompanhamento da atividade dos Clusters de Competitividade teve uma evolução relevante, nomeadamente, a introdução de um novo módulo especificamente dedicado à monitorização, na Plataforma dos Clusters, o que contribuiu para que tivessem sido submetidos ao IAPMEI todos os elementos necessários ao acompanhamento e monitorização da atividade dos 21 Clusters, com garantia da sistematização, qualidade e fiabilidade da informação recolhida.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O24. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	50%	I33. Proporção das interações de apoio empresarial de proximidade, com abordagem particular ao quadro financeiro plurianual 2021-2027, e ao PRR, com foco nas prioridades das políticas públicas no âmbito da sustentabilidade.	Meta 95%	99% 104% ↑ 
			IC [92,5% -97,5%]	

I33.

Face à premência das temáticas em questão, foi assegurado que, em todas as interações de apoio empresarial de proximidade concretizadas em 2025, tenha sido feita uma abordagem particular ao quadro financeiro plurianual 2021-2027 e ao PRR com foco nas prioridades das políticas públicas no âmbito da sustentabilidade.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O26. Fortalecer a comunicação interna e a partilha de informação e de conhecimento entre trabalhadores/as.	100%	I37. Execução do plano de evolução da intranet.	Meta 90%	100% 111% ↑ 
			IC [85% -95%]	

I37.

Iniciado em 2024, o projeto de evolução da intranet foi integralmente concretizado em 2025, tendo sido possível garantir, antes do final do ano, não apenas a sua entrada em produção, mas

também a sua divulgação e a sensibilização dos trabalhadores/as para este novo instrumento de trabalho. Esta implementação completa foi particularmente relevante, uma vez que a intranet é um instrumento fundamental para facilitar o acesso da comunidade IAPMEI aos dados, informação e conhecimento produzidos, e para o reforço da coordenação das atividades e o trabalho colaborativo, em geral.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O28. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	50%	I39. (IQ17.) 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.	Meta 90%	100% 125% ↑
			IC [85% -95%]	
	50%	I40. (IQ18.) Taxa de teletrabalho.	Meta 30%	40% 118% ↑
			IC [25% -35%]	

I39. (IQ17.)

Tendo em vista a facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, o IAPMEI deu parecer favorável, em 2025, a todos os pedidos de prática de horário ou de modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares.

I40. (IQ18.)

Com o mesmo propósito de facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, e complementarmente à política anterior, o IAPMEI instituiu um regime híbrido de trabalho presencial e teletrabalho. Sendo que, no âmbito da gestão corrente, para além dos períodos programados, e com o mesmo foco na facilitação da conciliação, foram permitidas situações pontuais adicionais de teletrabalho, na sequência de situações como greves de transportes, quadros climatéricos muito adversos ou questões pessoais emergentes, o que determinou que a taxa de teletrabalho fosse superior à projetada.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O29. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	100%	I41. (IQ19.) Execução do plano de ação para a melhoria da SST.	Meta 90%	100% 125% ↑
			IC [85% -95%]	

I41 (IQ19.)

O plano de ação para a melhoria da segurança e saúde no trabalho foi executado na íntegra. Destacam-se a continuidade da iniciativa, em vigor desde 2018, de vacinação contra a gripe sazonal a todos os trabalhadores/as que, não estando abrangidos pela disponibilização gratuita pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS), manifestam querer ter essa proteção, a disponibilização da

consulta do viajante, e as ações de saúde preventiva, que em 2025, se focaram em campanhas sobre a saúde da mulher, o cancro, a hepatite, as doenças cardiovasculares e a neurodivergência.

Objetivo operacional	Peso	Indicador	Resultado	Taxa realização
O30. (OQ13.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	100%	I42. (IQ20.) Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	Meta 75% IC [70% -80%]	87% 112% ↑ 

I42. (IQ20.)

O IAPMEI procedeu, em 2025, 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% dos respondentes a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI, em linha com a tendência sistematicamente verificada nos últimos anos.

Anota-se ainda que, em 2025, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 8º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, o IAPMEI fez um pedido de revisão dos seus objetivos, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo.

Concretamente, efetuou um pedido de ajustamento do seu Plano de Atividades e do seu QUAR, nos moldes detalhados infra, e fundamentado nos seguintes factos:

Eliminação do objetivo QUAR “Promover a modernização da infraestrutura de rede corporativa do IAPMEI” e do Indicador que lhe está associado “Grau de execução da modernização da infraestrutura de rede corporativa do IAPMEI”.

Com o fundamento:

O projeto de modernização da infraestrutura de rede corporativa do IAPMEI foi iniciado, tendo sido executado 30% do mesmo no primeiro semestre, como registado na inerente monitorização da atividade.

No entanto, registaram-se, entretanto, constrangimentos com o procedimento de contratação pública lançado neste âmbito, nomeadamente, por efeito de reclamação de empresa concorrente, que se considera não ser procedente, mas que se admite que possa escalar para situação de impugnação da decisão, designadamente, com efeitos suspensivos da mesma.

Sendo que as consequências de uma situação desta natureza, do ponto de vista temporal e, portanto, do ponto de vista do calendário de execução do projeto, estão fora do controlo do

IAPMEI, o que impede que seja mantido, para 2025, qualquer compromisso associado ao grau de desenvolvimento deste projeto até ao final do ano.

Redução das metas dos 2 indicadores QUAR no âmbito do projeto StartUp Voucher Innovate.

Designadamente, redução da meta do indicador QUAR “N.º de iniciativas empresariais em fase de ideia, com práticas sustentáveis, com apoios financeiros no âmbito do StartUp Voucher”, que contribui para a concretização do objetivo QUAR “Promover a adoção e a implementação de estratégias de sustentabilidade pelas empresas, através da execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade”, de 150 para 50 (com intervalo de cumprimento de 10%).

Com o fundamento:

O atraso na decisão, por parte da Autoridade de Gestão, da candidatura do IAPMEI referente ao projeto StartUp Voucher Innovate 2025 – 2026 (Aviso Compete 2030 2024-11), levou a que viesse a ser prorrogado o calendário de implementação do programa, numa opção conjunta do IAPMEI e do Compete 2030 pela manutenção dos compromissos globais do Programa.

Contudo, esta opção significou necessariamente o protelar das metas intermédias por parte do IAPMEI.

Salientando-se que uma das consequências práticas foi a de que, das duas edições previstas no âmbito do Programa, apenas a primeira manteve o seu agendamento para 2025.

Acresce que a dilação do arranque das candidaturas, no quadro da primeira edição, em 2025, acabaria por determinar que o período de candidaturas viesse a ocorrer numa fase tendencialmente menos propícia para o público-alvo.

O que levou o IAPMEI a reformular o seu planeamento, não na lógica inicial de duas edições sequenciais similares (lógica 50/50), mas de duas edições reconhecidamente de características diferentes, com níveis de execução previstos para a segunda edição – relativamente à qual será possível ter maior controlo sobre as diferentes variáveis – substancialmente mais ambiciosos.

Em suma, a meta de apoiar financeiramente 150 iniciativas empresariais em fase de ideia, com práticas sustentáveis, no âmbito do StartUp Voucher Innovate 2025 – 2026, mantém-se, mas, fruto da recalendarização aprovada pelo Compete 2030, na sequência do resvalar do momento da sua aprovação do projeto (o aviso apontava dezembro de 2024, sendo que a formalização do Termo de Aceitação entre o Compete 2030 e o IAPMEI veio a acontecer apenas em março de 2025), a sua concretização repartir-se-á, de forma não uniforme, entre os anos de 2025 e de 2026 (cerca de 1/3 em 2025 e 2/3 em 2026).

E também redução da meta do indicador QUAR “N.º de iniciativas empresariais em fase de ideia beneficiárias de ações de capacitação para a adoção de práticas ESG e com contributos para

os ODS, no âmbito do StartUp Voucher”, que concretiza o Objetivo do QUAR “Capacitar iniciativas empresariais em fase de ideia para práticas ESG e alinhadas com o Desenvolvimento Sustentável”, de 75 para 50 (com intervalo de cumprimento de 10%).

Com o fundamento:

A revisão dos níveis de execução associados a cada das edições do StartUp Voucher Innovate 2025 – 2026, designadamente, a revisão em baixa do número de iniciativas empresariais em fase de ideia, com práticas sustentáveis, com apoios financeiros, no âmbito da primeira edição Programa, tem como consequência que o número de iniciativas que possam vir a beneficiar de ações de capacitação para a adoção de práticas ESG e com contributos para os ODS, no ano de 2025, se reduza com igual intensidade.

Realçando-se que a meta global do Programa, também no domínio das iniciativas alvo destas ações de capacitação, se manterá.

Assinala-se que o resultado atingido no final do ano nos indicadores relativos ao StartUp Voucher Innovate foi, respetivamente, de 49 e de 46, portanto, no intervalo de cumprimento revisto.

Para além dos anteriores, foi ainda imperativo rever um objetivo que não integra o QUAR, designadamente:

Eliminação do objetivo “Promover a melhoria dos processos internos” e do Indicador que lhe está associado “Execução do plano de evolução do sistema de gestão documental”.

Com o fundamento:

A saída, por nomeação para Gabinete do Governo, da especialista de sistemas e tecnologias de informação do IAPMEI que havia sido designada para a condução técnica deste projeto, e a inexistência de perfis de competências equiparáveis na área dos Sistemas de Informação, que pudessem mitigar os efeitos dessa saída, impede que o plano de evolução do sistema de gestão documental, programado para 2025, seja executado neste ano.

4.3. Breve descrição das atividades desenvolvidas

1. Apoiar a conceção de políticas públicas económicas e industriais e desenvolver programas estruturantes para promover a adoção e implementação de estratégias de sustentabilidade

□ Programa PME na Rota da Sustentabilidade

Num mundo cada vez mais consciente da importância da sustentabilidade, o Programa PME na Rota da Sustentabilidade, desenhado pelo IAPMEI em 2024, é uma iniciativa inovadora destinada a promover a implementação dos princípios ESG (Ambientais, Sociais e de Governança) entre as PME. Com este projeto pretende-se criar um plano de ação nacional, que não apenas oriente, mas também capacite as empresas a adotarem práticas sustentáveis de forma holística.

O objetivo primordial do Programa é fomentar uma transformação positiva no tecido empresarial, catalisando a adoção generalizada dos princípios ESG. Essa transformação não apenas fortalecerá a resiliência e a responsabilidade das empresas, mas também contribuirá significativamente para a construção de uma economia mais ética, equitativa e ambientalmente consciente.

Em 2025 deu-se continuidade à execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade, com o desenvolvimento de um conjunto de iniciativas enquadradas nos eixos de ação: Conceção e Implementação de Políticas Públicas; Informação e Sensibilização; Formação e Capacitação; Investimento e Financiamento; Reconhecimento de Boas Práticas; e Disseminação de Boas Práticas.

Nos pontos seguintes destacam-se algumas iniciativas associadas a cada eixo, que, não esgotando a intervenção do IAPMEI nestas matérias, representam um contributo relevante para a concretização dos objetivos estratégicos definidos.

▪ Conceção e implementação de políticas públicas

Em 2025, na esfera específica das políticas com incidência na 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 União Europeia.

As intervenções consubstanciam-se na emissão de pareceres e contributos técnicos, participação em grupos de trabalho, acompanhamento de projetos, entre outros, cujo detalhe pode ser consultado no ponto **Política setorial relativa à indústria**.

▪ Informação e Sensibilização

Neste eixo destacam-se as iniciativas de informação e sensibilização promovidas pelo IAPMEI, enquadradas na iniciativa Economia Circular na Indústria, integrada no Programa. Em parceria

com outras entidades públicas e privadas, e numa lógica de atuação em proximidade relativamente às empresas e empreendedores/as, foram realizadas 8 sessões, que visaram abordar e reforçar o conceito de economia circular, com particular destaque para a utilização de resíduos e de reutilização de águas.

▪ **Formação e Capacitação**

Em matéria de formação e capacitação no domínio da sustentabilidade empresarial, anota-se que o IAPMEI consolidou, em 2025 a sua intervenção nas áreas dos fatores ESG (Environmental, Social and Governance) e da Economia Circular, com o objetivo de capacitar as micro, pequenas e médias empresas, apoiando a sua transição para modelos de negócio mais resilientes, competitivos e alinhados com as prioridades nacionais e europeias em matéria de desenvolvimento sustentável. Com este propósito, o Instituto esteve envolvido em 19 eventos, da sua iniciativa e de parceiros, e produziu 5 vídeos informativos sobre a temática da sustentabilidade.

O ciclo de *webinars* “ESG à 5.ª | Descomplicar e começar”, concebido como uma iniciativa de capacitação focada na integração da sustentabilidade nas empresas, permitiu uma aprendizagem contínua, compatível com a maturidade e o ritmo operacional das PME. Foram realizadas 13 sessões, com regularidade semanal, abrangendo 1527 participantes. Os conteúdos foram progressivos e incidiram, essencialmente, sobre os pilares Ambiental (E) e Social (S), complementados por sessões de enquadramento transversal que abordaram o contexto global ESG, respondendo às principais dúvidas e necessidades das empresas no processo de transição sustentável.

No âmbito da Economia Circular, a aposta foi na promoção de modelos de negócio circulares, incentivando práticas de *ecodesign*, eficiência de recursos, simbiose industrial e valorização de cadeias de valor sustentáveis. Através do *webinar* “Economia Circular: Caminhos para a competitividade sustentável das PME”, foram divulgadas metodologias e ferramentas práticas que demonstram como a circularidade pode aumentar a competitividade e gerar valor económico, ambiental e social, numa sessão que contou com 152 participantes.

No quadro do reforço da modernização empresarial e da digitalização, foram promovidas duas iniciativas em parceria com a SIBS, orientadas para a capacitação das PME na adoção de soluções digitais inovadoras. Estas ações, que envolveram 227 participantes, contribuíram para sensibilizar as empresas para a importância de promover a transparência e uma visão estratégica de longo prazo nos seus processos económicos e financeiros, nomeadamente através da gestão dos riscos associados às alterações climáticas, assegurando assim um crescimento mais sustentável e inclusivo. As sessões permitiram dar a conhecer a plataforma SIBS ESG, apresentada como uma ferramenta digital de apoio à recolha, sistematização e reporte de informação ESG. Esta solução facilita o alinhamento das PME com práticas de boa governação e reforça a sua capacidade de acesso a financiamento sustentável.

No âmbito da parceria com o Center for Sustainable Finance da Universidade Católica de Lisboa, disponibilizou-se, na plataforma Academia de PME digital, no período de abril a junho, o curso “Introdução à Sustentabilidade nas Empresas – Perspetiva Financeira”, que contou com 100 participantes, reforçando a capacitação das empresas para a integração da sustentabilidade na gestão e na decisão financeira.

Destaca-se, igualmente, o reforço da colaboração com a APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial, com o objetivo de promover práticas empresariais responsáveis e integrar a ética e os princípios ESG na gestão das PME. No âmbito desta parceria, o IAPMEI participou na ESG Week 2025, com o painel “Produtos Sustentáveis: desde a Ideia ao Mercado”, e na Semana da Responsabilidade Social, sob a temática “Compromisso Sustentável: Quatro Empresas, Uma Visão para o Futuro”, dinamizando ações de sensibilização e de partilha de boas práticas, incentivando uma cultura organizacional centrada na responsabilidade, integridade e criação de valor sustentável.

▪ Investimento e Financiamento

No eixo do Programa relativo ao financiamento o destaque vai para uma iniciativa que, entre outras valências, apoia financeiramente jovens com ideias inovadoras com criação de valor sustentável.

Trata-se do programa StartUP Voucher Innovate, que surge com uma configuração inovadora e de valor incremental relativamente às edições anteriores do StartUP Voucher e do StartUP Boost, que o antecederam.

O projeto, cofinanciado pelo Compete 2030, é dirigido a jovens licenciados, entre os 18 e os 29 anos, das regiões da NUTS II Norte, Centro e Alentejo, proporcionando-lhes ferramentas técnicas e financeiras, nomeadamente, bolsas mensais e prémios, que facilitem o desenvolvimento dos seus projetos, bem como a criação do próprio emprego.

Os principais objetivos incluem sensibilizar e capacitar o público-alvo, apoiar e valorizar ideias inovadoras com criação de valor sustentável, disseminar conhecimento sobre os ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e promover a adoção de práticas ESG (Environmental, Social and Governance), respondendo aos novos desafios sociais e societais. Este tema encontra-se mais detalhado no ponto **StartUp Voucher Innovate – Capacitação para a criação do próprio emprego em áreas de base tecnológica**.

▪ Reconhecimento de Boas Práticas

No eixo relativo ao reconhecimento de boas práticas, em 2025 o foco foi colocado na iniciativa de distinção de PME Excelência com práticas no domínio da sustentabilidade, tendo-se procedido

ao desenvolvimento de métricas de avaliação em matéria de sustentabilidade que levaram à distinção de 7 empresas com projetos de investimento apoiados na área da sustentabilidade.

▪ **Disseminação de Boas Práticas**

No âmbito deste eixo de atuação, destaca-se a iniciativa Open Days i6.0 | Indústria Sustentável. Com o propósito de fomentar a partilha de boas práticas empresariais nas áreas da transição digital e da sustentabilidade, foram dinamizados 7 Open Days i6.0 | Indústria Sustentável, ações que se materializaram através de sessões temáticas e de visitas *in loco* a empresas anfitriãs, proporcionando um ambiente privilegiado de interação e partilha entre empresas e os diferentes elementos da sua cadeia de valor.

□ **Reforço das competências internas em sustentabilidade**

O IAPMEI encara a formação como um processo contínuo de aquisição de competências e de desenvolvimento profissional, que promove a partilha de conhecimento, reforça a motivação e contribui para um desempenho mais eficiente e eficaz, tanto a nível individual como coletivo. Por este motivo, tem vindo a reforçar, ano após ano, a aposta no desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores/as, garantindo que a maioria continua a beneficiar de ações de formação.

Para além da formação em temáticas relevantes para o desempenho das funções inerentes às atribuições do IAPMEI, em 2025 foi dada particular atenção à área da sustentabilidade, por se considerar que a capacitação das equipas nestas matérias é fundamental para a implementação do Programa PME na Rota da Sustentabilidade. Destacam-se duas edições do webinar "Conceitos e Princípios do Desenvolvimento Sustentável", que contaram com a participação de 264 trabalhadores/as.

□ **Política setorial relativa à indústria**

Em 2025, na esfera específica das políticas com incidência na 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 União Europeia (UE). As intervenções consubstanciam-se na emissão de pareceres e contributos técnicos, participação em grupos de trabalho, acompanhamento de projetos, entre outros.

A nível nacional, destacam-se:

O contributo no âmbito do desenvolvimento de iniciativas para fomentar a reindustrialização da economia nacional.

A elaboração da proposta de decreto-lei de execução para a ordem jurídica interna do disposto no novo Regulamento (UE) 2024/3110 de 27 de novembro de 2024, que estabelece

regras harmonizadas para a comercialização dos produtos de construção, no âmbito do qual o IAPMEI é a entidade competente de acompanhamento em território nacional.

O parecer relativo ao anteprojeto de transposição da Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade, e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e o Regulamento (UE) 2023/2859 (adiante designada por CS3D).

O parecer relativo ao Projeto de Resolução do Conselho de Ministros que aprova o Plano de Ação para a Economia Circular 2025-2030 (PAEC 2030), incluindo Modelo de Governança do PAEC 2030.

O contributo para a consulta pública do projeto da Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas 2030 (ENAAC 2030).

O contributo para a consulta relativa ao Ato de Execução do Regulamento (UE) 2024/1781 do Parlamento Europeu do Conselho de 13 de junho de 2024, que estabelece um regime para a definição de requisitos de conceção ecológica dos produtos sustentáveis, altera a Diretiva (UE) 2020/1828 e o Regulamento (UE) 2023/1542 e revoga a Diretiva 2009/125/CE.

A continuidade dos trabalhos de elaboração do Plano de Mitigação e do Plano de Adaptação da Indústria às Alterações Climáticas, no âmbito da Lei de Bases do Clima.

O contributo para o Relatório Portugal na União Europeia 2024.

A participação no Grupo de Coordenação do Plano de Ação para a Bioeconomia Sustentável – PABS 2025, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 183/2021, de 28 de dezembro, e contributos para o Relatório de monitorização e avaliação do progresso do PABS, relativo ao biénio 2022-2023, e emissão de parecer sobre a proposta de RCM do futuro PABS 2030.

A participação nas reuniões do Grupo de Trabalho REMPC – Regulamento Europeu das Matérias-Primas Críticas, criado através do Despacho n.º 8335/2024, do Gabinete do Ministro Adjunto e da Coesão Territorial, Gabinete do Ministro da Economia e Gabinete da Ministra do Ambiente e Energia, e contributos para o Relatório das Medidas para a Circularidade de Matérias-Primas Críticas em Portugal elaborado no seu âmbito.

A participação em reuniões plenárias da Comissão Nacional do Transporte de Mercadorias Perigosas.

A participação nas Comissões Técnicas de Normalização: CT 40 – Máquinas, CT49 – Curtumes e Produtos de Couro, CTE 210 – Compatibilidade Eletromagnética, CT 218 – Economia Circular e CT 227 – Grupo Estratégico ESG.

As participações no âmbito da cooperação bilateral e multilateral, referindo-se a diversos âmbitos, de que se destacam: reuniões ordinárias do Conselho de Ministros da CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, Cimeiras Luso-Espanholas, Cimeiras Luso-Indianas, cooperação bilateral com vários países, e no Fórum da CPLP, a participação em reuniões do Fórum das Instituições de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas dos Estados-Membros da CPLP.

A participação ou acompanhamento dos projetos: IPSA – Industrial Policy Strategic Assessment; TSI – Coordenando Capacidades Industriais para a Resiliência de Cadeias de Valor; e Analisar e melhorar a produtividade em Portugal: um plano holístico de intervenção.

A nível da União Europeia, importa realçar:

O acompanhamento do Grupo Harmonização Técnica e Grupo Competitividade e Crescimento (vertentes Indústria, Mercado Interno e Melhor Regulamentação, incluindo o tema do Passaporte Digital de Produto (PDP) definido no Regulamento Conceção Ecológica de Produtos Sustentáveis); o Grupo Ambiente (Revisão da Lei do Clima, Estratégia Europeia para a Resiliência Hídrica, Desflorestação, Ato Legislativo da UE para a Economia Circular); e os Grupos que desenvolvem as iniciativas no âmbito do Omnibus I (Reporte da Sustentabilidade e Diligência Devida), Omnibus V (Defesa) e Omnibus VI (Químicos), e alterações ao Regulamento (UE) 2019/1009 relativo a produtos fertilizantes.

O acompanhamento de dossiers no âmbito da regulamentação de produtos industriais: Etiquetagem dos Têxteis, Embarcações de Recreio e Motas de Água, Competitividade da Indústria de Abastecimento do Setor Ferroviário, Produtos de Construção e Máquinas.

A participação em grupos de peritos da Comissão Europeia (DG GROW) nas matérias: Etiquetagem dos Têxteis; Embarcações de Recreio e Motas de Água; Máquinas.

No âmbito específico do Regulamento dos Produtos de Construção, o IAPMEI tem dado continuidade aos trabalhos de acompanhamento da execução do Regulamento (UE) n.º 305/2011 dos Produtos de Construção, bem como do Regulamento (UE) 2024/3110 de 27 de novembro de 2024, que estabelece regras harmonizadas para a comercialização dos produtos de construção.

Ainda neste âmbito, refira-se 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, bem como a participação nas seguintes comités e grupos de peritos no âmbito da Comissão Europeia: Comité Permanente dos Produtos de Construção e Grupo Coordenador do CPR ACQUIS.

Relativamente à atividade realizada no âmbito dos Regulamentos REACH – Registo, Avaliação, Autorização e Restrição, CPL – Classificação, Embalagem, e Rotulagem, Detergentes e Embalagens Aerossóis, assinala-se:

A participação 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.

A participação na reunião do Grupo de Trabalho do Regulamento (CE) 648/2004 relativo aos detergentes, enquanto autoridade competente nacional.

A realização das 8ª e a 9ª reuniões da Comissão Consultiva para o REACH (CCREACH), em junho e novembro de 2025, presididas pelo IAPMEI, nas quais participaram representantes de diversas autoridades nacionais, associações industriais, e ainda representantes da CEFIC – Confederação Europeia da Indústria Química e da ECHA – Agência Europeia dos Produtos Químicos.

Anota-se também que, em 2025, no âmbito do Serviço Nacional de Assistência para o REACH e CLP (REACH&CLP Helpdesk), criado para auxiliar as empresas na implementação dos regulamentos, foi dada resposta a 228 pedidos de esclarecimento colocados na plataforma. Adicionalmente, fora da plataforma do *helpdesk*, responderam-se a questões colocadas pela indústria no âmbito dos detergentes e das embalagens aerossóis. Em matéria de informação, sinaliza-se também a existência de uma área dedicada “REACH & CLP” no *website* do IAPMEI, com conteúdos relevantes neste domínio.

Em termos de legislação europeia com incidência nas substâncias químicas, destaca-se:

A intervenção nas Iniciativas Omnibus V (Defesa) e Omnibus VI (Químicos), envolvendo alterações aos Regulamentos REACH e CLP, no âmbito dos trabalhos do GT Antici (Simplificação) do Conselho da União Europeia.

A revisão do Regulamento Detergentes, no âmbito do 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.

De referir, ainda, 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), de que são exemplo:

A participação no Júri do Prémio de Reconhecimento de Práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade, da iniciativa da APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial e no Júri do Prémio Mineral Resources – For Better Life, promovido pela Associação Cluster Portugal Mineral Resources, em parceria com a ASSIMAGRA.

A publicação de um artigo para o White Paper, “Competitividade Energética como Vetor de Reindustrialização”, a convite da Associação Portuguesa de Energia.

De relevar, por fim, o acordo de estágios entre o IAPMEI e a FCUL – Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, ao abrigo do qual foi dada continuidade à orientação de um Mestrado em Química Tecnológica, subordinada ao tema “Avaliação das necessidades de substituição de PFAS (substâncias perfluoroalquiladas) na indústria nacional e análise de alternativas em tecnologias de eletrólise”, cuja prova pública decorreu, com sucesso, em 22 de dezembro de 2025.

2. Estimular o empreendedorismo qualificado, criativo e com respostas inovadoras aos desafios da economia e da sociedade

Em 2025, o IAPMEI manteve como prioridade a promoção de um empreendedorismo qualificado e inovador, apoiando a transformação de ideias em negócios sustentáveis e potenciando a criação de *startups* com capacidade de crescimento e internacionalização. Ao longo do ano, foram implementadas várias medidas de incentivo ao espírito empreendedor e à criação do próprio emprego, e reforçada a colaboração com entidades do ecossistema empreendedor.

□ StartUP Voucher Innovate – Capacitação para a criação do próprio emprego em áreas de base tecnológica

Decorrente do impacto, reconhecimento nacional e internacional, e experiência das três edições do StartUP Voucher já realizadas e do projeto StartUP Boost – Capacitar para Empreender, o IAPMEI considerou da máxima relevância continuar a impulsionar a dinamização da envolvente empresarial, visando potenciar a criação do próprio emprego, nomeadamente em áreas de base tecnológica, quer por via do estímulo à capacitação dos jovens com vista à inclusão no mercado de trabalho, quer por via do estímulo de projetos empresariais, em fase de ideia, que permitam o desenvolvimento de novo negócio.

Assim, em resposta ao repto temático da competitividade e transição digital, o IAPMEI iniciou o desenvolvimento, em 2025, de um novo projeto com uma configuração inovadora, e de valor incremental relativamente às edições anteriores do StartUP Voucher, pois também materializa ações do StartUP Boost.

O projeto, dinamizado com a marca StartUP Voucher Innovate, e cofinanciado pelo Compete 2030, é dirigido a jovens licenciados, entre os 18 e os 29 anos, proporcionando-lhes ferramentas técnicas e financeiras (bolsas mensais e prémios) que facilitem o desenvolvimento dos seus projetos, bem como a criação do próprio emprego, nas regiões da NUTS II Norte, Centro e Alentejo. Os principais objetivos incluem sensibilizar e capacitar o público-alvo, apoiar e valorizar ideias inovadoras com criação de valor sustentável, disseminar conhecimento sobre os ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e promover a adoção de práticas ESG (Environmental, Social and Governance), respondendo aos novos desafios sociais e societais.

No ano em apreço, foram realizadas várias iniciativas de divulgação do projeto, presenciais e digitais, junto do público-alvo e do ecossistema, nas redes sociais e em meios de comunicação social de cobertura nacional, como rádios e televisão (episódio promocional no programa CNN Inovação). O arranque do programa envolveu 64 jovens beneficiários e 49 novos projetos empresariais. Os participantes estiveram envolvidos na 1ª fase de desenvolvimento da ideia – com acesso a iniciativas de capacitação como seminários, *bootcamps* e sessões técnicas especializadas em comunicação e sustentabilidade – que culminou na realização da avaliação intercalar com *pitch* perante um júri multidisciplinar, constituído pelo IAPMEI e por representantes de diferentes entidades do ecossistema.

Destaca-se, entre estas iniciativas, a dinamização das 2030 Council, sessões de capacitação dedicadas às práticas ESG alinhadas com o desenvolvimento sustentável. No âmbito destas sessões, os participantes elaboraram um Mini-Report ESG aplicado ao seu projeto, e tiveram oportunidade de esclarecer dúvidas específicas, promovendo uma integração mais estruturada e estratégica destes princípios nas suas iniciativas empresariais.

Ao longo deste período, os beneficiários receberam apoio financeiro através de bolsas mensais e do prémio intercalar, e tiveram acesso à Rede Nacional de Incubadoras e à Rede Nacional de Mentores, para apoio e *networking*.

De registar que, dos 49 projetos alvo de apoio financeiro inicial, 3 não prosseguiram no programa, por sua opção, já não tendo beneficiado das valências de capacitação

App do empreendedor

Lançada em 2023, a App do Empreendedor é uma aplicação móvel, gratuita e inovadora, que agrega todo o tipo de conteúdos relacionados com empreendedorismo e promove uma comunidade digital no ecossistema constituído por empreendedores/as, universidades, incubadoras, entre outros, em linha com a estratégia de inovação e transição digital nacional e europeia, cuja prioridade continua, inclusivamente, materializada no Compete 2030.

Em 2025 a App do Empreendedor continuou a registar um crescimento sólido em todas as métricas quantificáveis, contando com cerca de 1740 utilizadores registados, quase o dobro do número de

utilizadores ativos em 2024 (+98%). Os conteúdos relativos a eventos e *open-calls* aumentaram 43,8%, e as notícias 21%, face a 2024, totalizando 1164 publicações acumuladas, um incremento global de 27,6%. A taxa de utilização manteve-se alta, com cerca de 200 utilizadores ativos por dia, e somando cerca de 10.000 *downloads* nas lojas móveis, desde a disponibilização desta funcionalidade.

O crescimento registado deveu-se, em parte, à adesão de bolseiros do programa StartUP Voucher, que passaram a identificar-se com uma moldura de perfil exclusiva; este reconhecimento visual facilitou a criação de uma comunidade de jovens empreendedores dentro da App. Além disso, mais de 20 entidades parceiras — incubadoras, associações, aceleradoras e programas públicos — enviam para divulgação os seus eventos, *open calls* e oportunidades de investimento, reconhecendo na App um veículo de divulgação privilegiado para o público empreendedor. Esta rede de parceiros continua a expandir-se, alimentando a agenda de eventos, e tornando a App do Empreendedor numa plataforma colaborativa e indispensável para *startups*, futuros fundadores e entusiastas do empreendedorismo.

No plano reputacional, a App do Empreendedor coleciona distinções relevantes: em 2023 foi galardoada com o Prémio Navegantes XXI na categoria Melhor Projeto Digital Sustentabilidade & Inclusão, e em 2025 recebeu Bronze nos Prémios Lusófonos de Criatividade. Estes reconhecimentos, atribuídos por entidades independentes, sublinham a inovação da plataforma e o seu contributo para a sustentabilidade, a inclusão e a economia digital em Portugal.

□ **Atração de talento estrangeiro - StartUp Visa, Tech Visa, e IFICI**

Num país onde se reconhece a necessidade de reforçar o tecido empreendedor, torna-se crucial captar talento internacional que traga novas ideias, modelos de negócio e investimento. A atração de talento qualificado para a economia nacional é uma prioridade da política económica atual, conforme contemplado no Programa Acelerar a Economia (2024) e no Plano de Ação para as Migrações (2024).

Com a promoção dos programas StartUp Visa e Tech Visa, e a participação no regime de incentivo fiscal à investigação científica e inovação (IFICI), o IAPMEI contribui significativamente para a captação de investimento estrangeiro e de empreendedores altamente qualificados.

▪ **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 2025, foram submetidas 191 candidaturas, que corresponderam a um total de 339 empreendedores/as, de 35 nacionalidades diferentes. Na sequência das candidaturas aprovadas, foram assinados 57 contratos de incubação.

Ao abrigo do programa, em 2025 foram certificadas 98 incubadoras, 87 das quais renovações de certificações, e 11 novas certificações. Esta é uma certificação anual, decorrente de procedimento constante de Aviso de Concurso StartUp Visa – Certificação de Incubadoras.

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

O IAPMEI assegurou ainda visitas a incubadoras e a outras entidades do ecossistema empreendedor, e participação em sessões de empreendedorismo, *webinars*, conferências, reuniões de júris, conselhos geral e consultivo e assembleias gerais, e outros eventos no âmbito ou conexos com o StartUp Visa.

▪ 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 a Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA) e a Direção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas, no processo de atribuição de vistos de residência para os profissionais contratados pelas empresas certificadas.

Em 2025, 59 empresas obtiveram certificação Tech Visa para recrutamento internacional de quadros qualificados, tendo sido emitidos 795 Termos de Responsabilidade para quadros técnicos.

▪ IFICI – Incentivo fiscal à investigação e inovação

Ainda no que respeita à atração de talento qualificado para a economia nacional, sublinha-se a participação do IAPMEI no âmbito do novo regime de incentivo fiscal à investigação científica e inovação (IFICI). O IFICI é um benefício fiscal criado para atrair profissionais qualificados, investidores e investigadores, nacionais ou estrangeiros, que se tornem residentes fiscais no país, e que desempenhem funções em áreas consideradas como relevantes para a economia nacional. Aos beneficiários do IFICI é aplicada uma taxa de 20% sobre os rendimentos do trabalho (categorias A e B), com o que se pretende potenciar o crescimento das empresas portuguesas e a captação de talento.

Em 2025 o IAPMEI procedeu à certificação dos pedidos de inscrição no IFICI da sua competência, contribuindo, também por esta via, para a estratégia nacional de atração de quadros qualificados.

□ Empreendedorismo 50+

No âmbito das atividades de estímulo ao empreendedorismo qualificado, o IAPMEI iniciou, em 2025, o processo de criação de uma rede colaborativa, interinstitucional e multissetorial orientada para a valorização, reintegração e dinamização do talento sénior/experiente em Portugal, envolvendo entidades empresariais, académicas, profissionais e da sociedade civil.

Durante o ano foram realizadas reuniões de trabalho destinadas à consolidação do enquadramento e das prioridades da iniciativa, à recolha de contributos das entidades participantes e ao alinhamento de uma agenda comum centrada na articulação entre a disponibilidade de profissionais experientes e as necessidades das PME.

Nessas reuniões foram partilhadas iniciativas e apresentadas propostas de colaboração nas áreas de capacitação e requalificação, mentoria e colaboração intergeracional, empreendedorismo sénior, produção de conhecimento aplicado, incluindo casos de estudo, cadernos temáticos e avaliação de impacto, e comunicação orientada para a promoção de mudança de mentalidades no sentido do combate ao idadismo.

Em paralelo, foram definidos passos estruturantes para a operacionalização da rede, designadamente a elaboração da Carta de Missão, a criação de um instrumento de caracterização das entidades e iniciativas e a definição de ações e projetos a desenvolver.

❑ Participação em ações do ecossistema empreendedor

Em 2025, o IAPMEI manteve o seu compromisso com o ecossistema empreendedor, dando continuidade a uma abordagem de envolvimento e dinamização do mesmo, através da realização ou participação em mais de 45 ações, de iniciativa própria ou em colaboração com parceiros.

Estas ações incluíram participações em eventos, emissão de pareceres sobre ideias e projetos de negócio, reuniões com empreendedores e integração em júris de concursos e prémios. A presença contínua na Web Summit Lisboa, que se manteve em 2025, vem sublinhando o papel do IAPMEI como agente dinamizador e facilitador de ligações no empreendedorismo em Portugal.

❑ Ferramenta de Avaliação de Projetos de Investimento

Com o objetivo de promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos, em 2025 o IAPMEI continuou a disponibilizar a empreendedores/as, mas também às empresas, em particular às PME, a Ferramenta de Avaliação de Projetos de Investimento, a 5 e a 10 anos. Dado o interesse manifestado por este instrumento, muitas vezes acompanhado de pedidos de esclarecimento ou de apoio na sua utilização, o IAPMEI estabeleceu o compromisso de priorizar as respostas aos mesmos em menos de 4 dias úteis, o que assegurou em todas as situações.

❑ European Enterprise Promotion Awards 2025

Em 2025, pelo 19.º e último ano consecutivo, o IAPMEI coordenou a fase nacional dos European Enterprise Promotion Awards (EEPA), iniciativa da Comissão Europeia que distingue boas práticas na promoção do empreendedorismo e do espírito empresarial. Este foi o último ano do formato atual, na sequência da decisão da Comissão Europeia de descontinuar a fase europeia da competição. Integrada na estratégia de estímulo ao empreendedorismo qualificado, criativo e inovador, esta atividade reforçou o papel do IAPMEI na valorização de modelos empresariais sustentáveis, digitais e orientados para a inovação, bem como na projeção europeia de boas práticas nacionais.

A edição de 2025 registou 42 candidaturas, evidenciando a diversidade e o dinamismo do ecossistema empreendedor português. O Júri Nacional distinguiu 16 projetos, tendo sido selecionados 2 para representar Portugal na fase europeia final.

Na categoria "Desenvolvimento do ambiente empresarial e promoção do espírito de empreendedorismo" foi selecionado o projeto Unicorn Factory Lisboa, promovido pela AIEL – Associação para a Inovação e Empreendedorismo de Lisboa, em parceria com a Câmara Municipal de Lisboa. Esta iniciativa integra uma plataforma de programas e *hubs* de inovação dedicados ao reforço do ecossistema nacional, apoiando *startups* e *scaleups* tecnológicas no seu

crescimento e internacionalização, e promovendo a articulação entre empresas, universidades e escolas. O projeto integrou a *short list* final de três candidatos na competição europeia.

Na categoria “Empreendedorismo responsável e inclusivo” foi distinguido o projeto re.store®, iniciativa que alia a sustentabilidade ambiental e a inclusão social, promovendo a economia circular através do reaproveitamento de resíduos têxteis, em parceria com instituições sociais e comunidades vulneráveis, incluindo refugiados e reclusos.

Anota-se que, apesar do término da fase europeia dos EEPA no formato atual, o IAPMEI encontra-se a preparar, para 2026, a continuidade desta iniciativa, assegurando que o trabalho desenvolvido ao longo de 19 edições não se perde.

❑ SME Week – Coordenação Nacional

A European SME Week é uma iniciativa anual da Comissão Europeia destinada a promover o empreendedorismo e a reforçar a competitividade das PME no mercado único, através da dinamização de eventos e da divulgação de instrumentos de apoio disponíveis a nível europeu, nacional e regional.

A SME Assembly, principal fórum europeu de debate sobre políticas para PME, está integrada na SME Week, constituindo o seu momento central de reflexão estratégica e de encontro entre decisores políticos, organizações de apoio empresarial e empreendedores/as.

Enquanto coordenador nacional, o IAPMEI assegurou, em 2025, a articulação com entidades públicas e privadas para a identificação e promoção de iniciativas alinhadas com os objetivos da SME Week, garantindo a visibilidade da participação portuguesa na agenda europeia das PME. No âmbito da SME Assembly, o IAPMEI marcou presença, à semelhança dos anos anteriores, assegurando representação nacional neste espaço estratégico de debate sobre competitividade, transição verde e digital e evolução das políticas europeias de apoio às PME.

3. Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo do seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.

❑ Incentivos ao investimento empresarial qualificado

O IAPMEI continua a desempenhar um papel preponderante na implementação dos sistemas de incentivo ao investimento empresarial qualificado, quer na fase de análise dos projetos, quer na monitorização da sua execução física e financeira, na análise e decisão de pedidos de pagamento, na apreciação de pedidos de alteração contratual e no acompanhamento no terreno, garantindo o cumprimento rigoroso das regras aplicáveis e a adequada utilização dos fundos públicos.

Em 2025, o IAPMEI assegurou o acompanhamento global de 3.867 projetos no âmbito do PT2030 e do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), registando-se um acréscimo muito significativo da atividade face a 2024 (mais de 33%), num contexto de elevada exigência técnica e operacional.

No domínio da análise de projetos, o IAPMEI assumiu responsabilidades centrais na avaliação de candidaturas enquadradas nas seguintes tipologias de intervenção: Empreendedorismo qualificado associado ao conhecimento; Qualificação e internacionalização das empresas; Descarbonização das empresas; e Inovação Produtiva.

Em 2025, no contexto do Portugal 2030, foram submetidas para análise do IAPMEI 543 candidaturas, correspondentes a uma intenção de investimento superior a 700 M €, refletindo uma procura muito significativa dos instrumentos de apoio ao investimento. Até 31 de dezembro de 2025, foram aprovadas 944 candidaturas, traduzindo-se num volume global de incentivo aprovado superior a 650 M €, o que evidencia a intensidade da atividade desenvolvida e o papel estruturante do IAPMEI enquanto Organismo Intermédio.

No domínio dos pedidos de pagamento, foram submetidos em 2025 mais de 2.900 pedidos, tendo sido assegurada a emissão de pareceres e decisões para a grande maioria dos processos em análise. Os prazos médios de decisão mantiveram-se globalmente compatíveis com os referenciais regulamentares, apesar do volume excecional de processos e da acrescida complexidade associada, em particular, no âmbito do PRR.

Em termos de execução financeira, a execução validada pelo IAPMEI, enquanto Organismo Intermédio, ascendeu a cerca de 195 M €, concentrando 83,5% da execução validada a fundo no PT2030, enquanto no PRR a execução acompanhada atingiu 2.328 M €, com destaque para as Agendas Mobilizadoras e para a Descarbonização da Indústria.

Este volume de atividade decorreu num ano particularmente exigente, marcado pela implementação de novos procedimentos e ajustamentos operacionais, em articulação com os referenciais do PT2030. Os esforços desenvolvidos pelas equipas permitiram otimizar prazos e execução e assegurar, simultaneamente o rigor técnico, o cumprimento das regras aplicáveis e a adequada utilização dos fundos públicos, contribuindo para a afirmação do Instituto como entidade líder na concretização das políticas públicas de apoio ao investimento, à inovação, à competitividade e à transformação do tecido empresarial.

De sinalizar que, no quadro da atuação dos Organismos Intermédios, o IAPMEI se afirmou mais uma vez, de forma inequívoca, como a entidade líder, concentrando 83,5% da execução validada a fundo no âmbito do PT2030, o que evidencia o seu papel central e estruturante na concretização dos incentivos ao investimento empresarial qualificado e na prossecução dos objetivos de política pública associados à competitividade, inovação e transformação do tecido empresarial.

❑ IAPMEI Beneficiário Intermediário do Plano de Recuperação e Resiliência

Em 2025 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 ano de 2025 ocorreram dois momentos de reprogramação do PRR, o primeiro submetido em fevereiro e aprovado em maio, o segundo apresentado à Comissão Europeia em outubro e aprovado em dezembro.

A atuação do IAPMEI como Beneficiário Intermediário em cinco componentes – C5 | Agendas Mobilizadoras e Agendas/Alianças Verdes para a Inovação Empresarial; C11 | Descarbonização da Indústria; C16 | Empresas 4.0 | Indústria 4.0; e, mais recentemente, também C10 | Navegação Ecológica; e C21 | Apoio ao Desenvolvimento de uma Indústria Ecológica – foi diretamente impactada por estas reprogramações, atenta a necessidade de garantir as interações com a Estrutura de Missão Recuperar Portugal (EMRP) e parceiros, o reporte de metas e indicadores, bem como o suporte em termos de informação sobre as medidas.

A destacar:

▪ Componente C5 – Capitalização e Inovação Empresarial

O ano de 2025 correspondeu a uma fase de plena execução e acompanhamento das Agendas Mobilizadoras para a Inovação Empresarial, um dos principais instrumentos de transformação estrutural da economia portuguesa. Não obstante, face à complexidade e dimensão das Agendas, o ano foi também marcado por processos de reprogramação, com especial enquadramento na Orientação Técnica n.º 17/2025, que veio permitir ajustamentos de calendários, investimentos e metas, garantindo maior exequibilidade, salvaguardando o cumprimento de marcos e metas, e assegurando que os projetos mantêm a sua ambição, mas com condições realistas de execução dentro dos prazos exigentes do PRR.

Esta reprogramação resultou na adição de 203 novos produtos e serviços, com foco na aeronáutica e espaço.

▪ Componente C10 – Mar | Investimento TC – C10-i07: Navegação ecológica

Em 2025 registou-se o lançamento de dois avisos para apresentação de candidaturas, registando-se assim a pertinência de apoiar intervenções no domínio da eficiência energética de navios de transporte de mercadorias e de passageiros.

▪ 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

PNEC 2030 – Plano Nacional de Energia e Clima 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.

Em 2025 foi possível antecipar o cumprimento das metas associadas, registando-se a decisão favorável por parte da Comissão Europeia.

▪ **Componente C16 – 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.

Destaca-se, na Indústria 4.0, a aprovação de 135 novos projetos no âmbito do segundo aviso, o qual apresentava uma dotação de 30 M € proveniente da reprogramação do PRR.

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

A fiscalização e o controlo dos incentivos ao investimento empresarial qualificado são realizados, quer seja no âmbito do PT2020, do PT2030 ou do PRR, em conformidade com a regulamentação comunitária e nacional. Esta regulamentação exige a implementação de sistemas de gestão e de controlo adequados, que assegurem a boa gestão financeira dos fundos e garantam a correção e regularidade na aplicação das verbas públicas, nomeadamente no âmbito da atribuição e acompanhamento dos incentivos.

▪ **Verificações no local**

Em 2025 foram executadas 30 ações de verificação no local a projetos no âmbito do PRR, tendo 29 sido concluídas dentro do prazo previsto. Salienta-se que, após a aprovação e fecho dos relatórios técnicos de visita, não foram dirigidas ao IAPMEI quaisquer indicações corretivas por parte da Estrutura de Missão Recuperar Portugal (EMRP) que implicassem correções financeiras aos resultados apurados. Relativamente ao PT2030, não foram realizadas ações desta natureza, uma vez que as Autoridades de Gestão (AG) não aprovaram nem operacionalizaram planos anuais de verificações no local dos projetos.

▪ 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 ligam-se à preparação e ao 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.

Em 2025 foram corporizadas 26 intervenções (PT2020 e PT2030), não se tendo registado desvios significativos, quer no acompanhamento das ações de controlo, quer no tempo de resposta às solicitações que foram dirigidas ao IAPMEI. O nível de eficiência na resposta, face aos prazos fixados, foi de 92,3%.

▪ 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 2025, estas entidades, em funções inspetivas nos domínios fiscal e judicial, formalizaram 142 pedidos de colaboração.

Ainda no ano de 2025, com âmbito multidisciplinar (excluídas as verificações no local e o acompanhamento de auditorias), foram recebidas 82 solicitações provenientes das AG e EMRP, relacionados, em particular, com pedidos de informação técnica sobre projetos de investimento.

No período em apreço, ficaram somente por responder, nos prazos acordados com os respetivos emitentes, 17 formalizações (menos de 9% dos casos).

▪ Outras atividades de fiscalização e controlo

Em 2025 foram, ainda, desenvolvidas outras atividades de controlo externo, destinadas à mitigação do risco de duplo financiamento e do risco de contratação pública, no âmbito do PRR.

No contexto do risco de duplo financiamento, foram selecionadas 374 operações, das quais resultaram 374 relatórios de classificação de risco (fase 1) e 162 relatórios de acompanhamento de *follow-up* (fase 2), tendo o processo sido concluído dentro do prazo previsto.

Relativamente à contratação pública, foram selecionados 80 procedimentos, cuja análise não foi concluída dentro do prazo inicialmente previsto. Esta situação decorreu da necessidade de

recorrer à contratação de serviços externos especializados, processo que veio a ter uma duração superior à inicialmente estimada.

No âmbito do reforço do sistema de controlo interno e da consolidação das práticas de governação e transparência do IAPMEI, releva-se a elaboração de dois instrumentos de suporte à função de auditoria interna, a saber, a Carta da Auditoria Interna e o Manual de Auditoria Interna; a elaboração do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas 2025–2027 e do Relatório de Execução do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas 2024, bem como o relatório de avaliação intercalar, em outubro de 2025, em cumprimento com o Regime Geral de Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro; e a aplicação do Questionário de Monitorização do Código de Ética e Conduta e do Canal de Denúncia, com a finalidade avaliar, de forma objetiva, o grau de conhecimento dos colaboradores relativamente a estes instrumentos e identificar oportunidades de melhoria no âmbito da integridade institucional.

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

Em 2025, registaram-se novos créditos para recuperação no valor de cerca de 14 M €. No mesmo período, foi possível recuperar e arquivar créditos no montante de mais 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, prossequindo 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.

Nos últimos anos, e com particular expressão em 2024 e 2025, verificou-se um crescente interesse e dinamismo, por parte dos parceiros bancários, em conseguir integrar o maior número de empresas com o estatuto PME Líder na sua carteira de clientes, fator que, conjuntamente com a

evolução favorável dos indicadores económicos e financeiros das PME, justifica a continuidade de um elevado nível de empresas distinguidas.

Em 2025, o número de candidaturas a PME Líder aumentou 8% face a 2024, e superou-se, em mais de 5%, o número de estatutos atribuídos na edição anterior.

Em dezembro de 2025 decorreu a cerimónia de distinção das PME Excelência 2024, selecionadas a partir do universo das PME Líder desse ano, tendo sido distinguidas 3925 empresas.

Com o objetivo de manter o prestígio deste estatuto, atendendo à evolução dos valores médios para os rácios mais relevantes, foram reajustados em alta os níveis exigidos para os indicadores de Autonomia Financeira (de $\geq 37,5\%$ para $\geq 40\%$), Net Debt/EBITDA (de $\leq 2,5$ para $\leq 2,0$) e EBITDA/Volume de Negócios (de $\geq 7,5\%$ para $\geq 8,5\%$). Este ajustamento teve por efeito estancar o crescimento do número de PME Excelência que, nas últimas edições, estava a superar a evolução do número de empresas PME Líder. Assim, comparativamente à edição de 2023, o número de PME Excelência reduziu em 211 empresas.

Ainda numa ligação a este segmento, o IAPMEI continuou, em 2025, a acompanhar a atividade da Rede Mulher Líder (RML), enquanto associado honorário, após a evolução do projeto para associação empresarial em 2024.

A iniciativa foi lançada pelo IAPMEI como projeto-piloto em 2017, com o objetivo de valorizar a diversidade de género na gestão de topo das empresas, e os seus contributos para a inovação e os bons resultados nos negócios. Foi criada como espaço de confiança, reflexão, partilha de conhecimento e valorização de negócios, entre gestoras executivas de empresas de elevado desempenho, em setores de bens transacionáveis, visando o empoderamento e a qualificação da gestão feminina de topo.

A continuidade da ligação do IAPMEI ao projeto tem permitido cruzamento e ensaio de novas atividades e parcerias a favor das empresas, das quais se destaca a criação da Rede de Diretores de Sustentabilidade e a participação da RML no programa de capacitação ESG à 5.ª [ESG – Environmental, Social and Governance], lançado pelo IAPMEI em 2025 e com continuidade em 2026.

Ainda na área da sustentabilidade, em termos de novas atividades, e numa ligação direta ao centro de recursos "ESG e Finanças Sustentáveis" do IAPMEI, foi também desenvolvida uma ferramenta sobre Boas Práticas ESG adotadas por empresas nacionais e que podem servir como uma boa base de trabalho para as equipas de gestão que estejam a iniciar caminho e queiram integrar métricas ESG nas suas estratégias de negócio.

❑ Ferramentas de avaliação de empresas e negócios

Em 2025, o IAPMEI continuou a disponibilizar a Ferramenta de Avaliação de Empresas e Negócios, um instrumento reconhecido como 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.

Dado o interesse manifestado por esta ferramenta, muitas vezes acompanhado de pedidos de esclarecimento ou de apoio na sua utilização, o IAPMEI estabeleceu o compromisso de priorizar as respostas aos mesmos em menos de 4 dias úteis, o que assegurou em todas as situações.

❑ Soluções de financiamento

O IAPMEI manteve a sua atuação no domínio das soluções de financiamento com apoio público, em articulação com outras entidades públicas, nomeadamente do grupo Banco Português de Fomento (BPF). Neste âmbito, continuou a acompanhar a gestão de instrumentos financeiros, participando nos órgãos de governação de sociedades financeiras e fundos, com particular destaque para as sociedades de garantia mútua, o Fundo de Contragarantia Mútua, o FINOVA – Fundo de Apoio ao Financiamento à Inovação, o Fundo de Sindicação de Capital de Risco, o Fundo de Dívida & Garantia e o Fundo de Capital e Quase Capital. O IAPMEI integra ainda Fundos de Capital de Risco geridos pela Portugal Ventures e o FIEAE – Fundo Imobiliário Especial de Apoio às Empresas, enquanto participante com assento no respetivo Conselho Geral.

Com o objetivo de apoiar as empresas, sobretudo as PME, na identificação e acesso a soluções de financiamento, o IAPMEI continuou igualmente a disponibilizar o Portal do Financiamento. Concebido prioritariamente para PME, independentemente da fase do seu ciclo de vida, este portal reúne, num único espaço, informação atualizada sobre as diferentes opções de financiamento com apoio público disponíveis em cada momento, incluindo soluções de dívida, capital, seguros de crédito e incentivos fiscais. A informação está organizada de acordo com as necessidades das empresas, as suas estratégias de investimento (como crescimento, expansão, internacionalização ou capitalização), a dimensão e o setor de atividade. Pretende-se, assim, apresentar soluções ajustadas ao perfil de cada investidor/a e às especificidades do negócio.

Para além de identificar as soluções disponíveis, o portal indica também as entidades responsáveis pela sua operacionalização, facilitando o acesso e a adequação dos instrumentos. A utilização deste recurso continua a ser muito significativa, registando uma média anual superior a 100 mil visitas.

❑ Reestruturação e revitalização empresarial

Presente nas várias etapas do ciclo de vida das empresas, o IAPMEI continuou também, em 2025, a atuar ao nível da reestruturação e revitalização empresarial.

Deu continuidade aos procedimentos de aconselhamento, assistência, ou intermediação, visando uma solução no âmbito da revitalização empresarial, dando resposta a mais de meia centena de empresas que o procuraram com necessidades neste âmbito.

Ao IAPMEI compete ainda a emissão de pareceres, para entidades terceiras, que atestem a necessidade de reestruturação de empresas. A celeridade destes procedimentos, sendo um dos elementos determinantes para o seu êxito, manteve-se como prioridade, destacando-se a resposta rápida, em particular, com prazos inferiores a 10 dias úteis — como uma meta assumida e integralmente cumprida.

Na sequência do lançamento do Mecanismo de Alerta Precoce (MAP) em 2022, um instrumento concebido para tornar mais eficazes os processos de reestruturação empresarial, o IAPMEI prosseguiu, em 2025, uma estratégia ativa de divulgação junto dos potenciais destinatários, com vista a potenciar a sua utilização prática. O MAP constitui uma ferramenta de informação dirigida aos órgãos de administração e gestão das empresas — nomeadamente sociedades não financeiras sediadas em Portugal, obrigadas à entrega do Anexo A da IES, enquadradas como micro, pequenas ou médias empresas, ou ainda empresas de pequena-média capitalização —, disponibilizando indicadores de natureza económico-financeira. Estes indicadores resultam da compilação de dados da Central de Balanços do Banco de Portugal, com base na Informação Empresarial Simplificada (IES), sendo posteriormente analisados pelo IAPMEI.

Este instrumento contribui para o reforço da literacia financeira dos gestores do tecido empresarial português, possibilitando processos de decisão mais atempados, informados e sustentados relativamente a diversas matérias relevantes da atividade empresarial. Em particular, permite que as empresas, sempre que necessário, iniciem processos de reestruturação numa fase mais precoce, reduzindo custos associados e aumentando, assim, a probabilidade de sucesso dessas intervenções. A sua importância foi reconhecida em 2023 com a atribuição do Prémio do Grande Júri dos European Enterprise Promotion Awards (EEPA 2023), distinção que visa premiar o projeto mais inovador a nível europeu.

Em paralelo, o IAPMEI continuou igualmente a promover, em 2025, outro relevante instrumento de alerta precoce, a ferramenta de Autodiagnóstico Económico e Financeiro (AdF).

A disponibilização de mecanismos pré-insolvenciais eficazes revela-se fundamental para favorecer a recuperação das empresas quando apresentam maiores probabilidades de êxito, isto é, quando ainda se encontram em situação económica difícil ou em risco iminente de insolvência.

❑ Dinâmicas de eficiência coletiva, clusterização e redes colaborativas

Em 2025, o IAPMEI consolidou um conjunto significativo de iniciativas destinadas a fortalecer as dinâmicas de cooperação estruturada, de clusterização e redes colaborativas, promovendo a competitividade, inovação e sustentabilidade do tecido empresarial nacional.

Os Clusters de Competitividade Nacional, centrais para a mobilização articulada de empresas, entidades do sistema científico e tecnológico e outros atores económicos, desempenham um papel económico relevante, agregando empresas que representam cerca de 74 mil M € de volume de negócios, 22 mil M € de exportações, 300 mil postos de trabalho e mais de 19 mil M € de Valor Acrescentado Bruto.

O ano de 2025 assinalou o início efetivo da operacionalização do novo ciclo de reconhecimento 2024–2030 dos *clusters*, concebido com uma ambição reforçada: reafirmar o seu papel na dinamização de iniciativas de eficiência coletiva que acelerem a dupla transição, verde e digital, e reforcem a resiliência das cadeias de valor nacionais, potenciando a inovação, a transferência de conhecimento e a capacidade de resposta a choques externos.

Este período teve início com a conclusão formal do processo iniciado em 2024, com a publicação do Despacho n.º 307/2025, de 7 de janeiro, que procedeu ao reconhecimento de 17 *clusters* anteriormente reconhecidos, e do Despacho n.º 2784/2025, de 28 de fevereiro, que reconheceu 4 novos *clusters*, reforçando e alargando o ecossistema nacional no âmbito do novo ciclo 2024–2030.

Na sequência da consolidação do novo ciclo, e da inscrição de 3,5 M € no orçamento do IAPMEI para apoio aos Clusters de Competitividade, foi desenvolvido em 2025 um modelo de financiamento base, com carácter estruturante. Atendendo ao carácter inédito desta solução no contexto nacional, a sua conceção implicou um trabalho técnico exigente e articulado entre o IAPMEI e os gabinetes de apoio à Tutela da Economia. O objetivo consistiu em estruturar um modelo juridicamente robusto, financeiramente sustentável e funcional para as entidades gestoras, garantindo previsibilidade e reforço da sua capacidade de intervenção estratégica.

Em paralelo, por solicitação da Tutela, foi elaborada uma proposta de Estratégia Nacional para os Clusters de Competitividade, que visa consolidar o posicionamento dos *clusters* no quadro das políticas de competitividade, inovação e internacionalização, reforçar o seu alinhamento com a dupla transição, e estruturar um modelo coerente de governação, financiamento e avaliação de desempenho para o ciclo 2024–2030.

Ao longo de 2025, o IAPMEI deu continuidade ao acompanhamento, monitorização e fortalecimento da atividade dos *clusters*. Foi assegurada a partilha sistemática de informação de âmbito nacional e europeu relevante para a sua atividade, bem como promovida, em diferentes fóruns e contextos institucionais, a divulgação internacional do modelo português de clusterização

e do seu enquadramento estratégico. Sempre que solicitado, foram mobilizados contributos técnicos dos *clusters* para apoiar a definição de iniciativas estratégicas ou requisitos setoriais, reforçando a capacidade de intervenção competitiva das empresas, a sua presença em mercados globais e a atração de investimento estrangeiro.

Foi ainda lançado o segundo módulo da Plataforma dos Clusters de Competitividade, dedicado ao registo anual das atividades desenvolvidas, agilizando o processo de monitorização e permitindo o reporte estruturado das iniciativas realizadas, a consolidação automática de informação e a produção mais ágil de indicadores comparáveis. A sua implementação representou um avanço significativo em termos de simplificação administrativa, qualidade da informação e capacidade de análise para efeitos de definição de políticas públicas e propostas de melhoria do ecossistema. Em setembro de 2025 foram realizadas sessões técnicas com os *clusters* para apresentação e esclarecimento das novas funcionalidades, assegurando a correta utilização da ferramenta e a uniformização de procedimentos.

Assinala-se, igualmente, em 2025, a reativação do European Cluster Expert Group, iniciativa promovida pela Comissão Europeia que visa reforçar o enquadramento estratégico da política de *clusters* a nível europeu, sinalizando um reforço da centralidade desta temática na agenda comunitária e antecipando uma maior coordenação entre Estados-Membros, o aprofundamento da articulação com as prioridades industriais europeias e a valorização do papel dos *clusters* na competitividade, transição verde e digital e resiliência das cadeias de valor. Este contexto europeu reforça a relevância do trabalho desenvolvido a nível nacional e enquadra estrategicamente a evolução da política portuguesa de clusterização.

Portugal Sou Eu

O Programa Portugal Sou Eu é um instrumento estratégico de valorização da produção nacional, promovendo o consumo informado e reforçando a competitividade das empresas portuguesas, em alinhamento com os desafios da sustentabilidade, digitalização e inovação.

O IAPMEI integra, enquanto copromotor, o consórcio liderado pela Associação Empresarial de Portugal (AEP) e composto também pela Associação Industrial Portuguesa (AIP) e pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), tendo participado ativamente na preparação da candidatura ao Compete 2030, aprovada em 2024, garantindo a continuidade do programa. A fase V decorre entre 1 de janeiro de 2024 e 30 de junho de 2026, após prorrogação do prazo inicial.

Em 2025, o IAPMEI colaborou na revisão da estratégia de comunicação do programa, com vista ao reforço da notoriedade e visibilidade da oferta nacional. No plano operacional, promoveu um evento dedicado a “Novas Práticas de Sustentabilidade” e deu continuidade ao desenvolvimento

de conteúdos sobre o Passaporte Digital de Produto (PDP), em articulação com Clusters de Competitividade, com conclusão prevista para o primeiro semestre de 2026.

❑ Estímulo à competitividade empresarial por meio da inovação e cooperação internacional – Enterprise Europe Network

A Enterprise Europe Network (EEN) constitui a maior rede mundial de apoio à competitividade e internacionalização das PME, integrando 569 organizações em 56 países, dentro e fora da União Europeia. Esta dimensão global permite às empresas portuguesas aceder a uma rede estruturada de parceiros internacionais, oportunidades de cooperação, assegurando serviços especializados nas áreas da inovação, internacionalização, acesso a financiamento, sustentabilidade e mercado único. Em Portugal, a EEN é coordenada pelo IAPMEI, que lidera um consórcio nacional composto por 10 parceiros. Para além da coordenação estratégica e técnica do consórcio, o IAPMEI assegura o cumprimento integral das obrigações previstas no Grant Agreement celebrado com a Comissão Europeia, incluindo a execução dos *deliverables* – entregáveis – o cumprimento dos *milestones* – metas – contratualizados, a monitorização dos indicadores de desempenho e o reporte técnico e financeiro.

O ano de 2025 foi marcado pelo encerramento do período de programação 2022–2025, concluído a 30 de junho, e o início do novo ciclo 2025–2028.

No ciclo 2022–2025, o consórcio EEN-Portugal apoiou 63.183 empresas com algum tipo de contacto com a rede. Deste universo, 781 empresas foram acompanhadas de forma estruturada e continuada correspondendo a clientes únicos com diagnóstico de necessidades e plano de ação definido. Do acompanhamento realizado resultaram 283 *achievements* – resultados concretos –, dos quais 189 correspondem a *advisory achievements* – resultados associados a serviços de aconselhamento especializado, em matéria de acesso a financiamento, preparação de candidaturas, entrada em novos mercados ou apoio estratégico em matérias regulatórias – e 94 a *partnering achievements* – traduzidos em acordos de cooperação empresarial formalizados com mediação da EEN.

Em paralelo com o encerramento do ciclo anterior, o novo período 2025–2028 foi iniciado com atividade relevante. Destacam-se o Lisbon Beyond Summit, com 162 empresas registadas, 201 reuniões B2B, 109 oportunidades identificadas e 76 clientes EEN envolvidos; a 10.ª Conferência Internacional de Saúde Pública Digital, com 118 empresas registadas, 142 reuniões, 51 oportunidades e 31 clientes EEN envolvidos; e os *webinars* técnicos, nomeadamente sobre “Export Control”, que reuniram 59 participantes empresariais e 56 da comunidade científica e tecnológica, com mais de 400 visualizações à data.

Registou-se igualmente uma participação ativa por parte da equipa em reuniões de Sector Groups europeus, incluindo Agrifood, Digital, Turismo, Mobilidade, Marítimo e Aeroespacial &

Defesa, bem como a participação na EEN Annual Conference e em ações de formação para *advisors*.

No total, considerando o fecho do ciclo anterior e o arranque do novo período, em 2025 foram prestados 241 serviços especializados a empresas, empreendedores/as e entidades da envolvente, incluindo apoio à inovação, preparação de candidaturas a programas europeus e nacionais, identificação de parceiros internacionais, apoio à entrada em novos mercados, enquadramento regulatório europeu e acesso a financiamento.

Ainda no âmbito do novo ciclo foram constituídas duas *task-forces*, uma dedicada à comunicação e outra à qualidade. Da primeira resultou a elaboração do Plano de Comunicação da EEN-Portugal, atualmente em operacionalização, e da segunda resultou a implementação de um sistema de controlo de qualidade dos perfis de cooperação publicados na plataforma europeia, reforçando o rigor e a consistência da informação disponibilizada às empresas. Destacam-se, ainda, as diligências realizadas para o desenvolvimento do novo *website* da EEN-Portugal, alinhado com a atualização da imagem europeia da rede e orientado para uma comunicação mais clara e próxima das PME.

Capacitação para a gestão e para o desenvolvimento de negócios

O IAPMEI prosseguiu, em 2025, uma aposta consistente em modelos de capacitação assentes em *webinars*, conferências, *workshops*, ações de formação, e na produção de recursos multimédia, assegurando respostas ágeis e alinhadas com necessidades emergentes das PME. Esta abordagem reforça a transferência de conhecimento em larga escala, combinando formatos *online* e presenciais e promovendo a atualização contínua de competências em áreas críticas para a gestão e o desenvolvimento de negócios.

Para além do tema da sustentabilidade, enquadrado no programa PME na Rota da Sustentabilidade, durante 2025 foram concretizadas 68 iniciativas de capacitação, que totalizaram 3.884 participantes, organizadas nas seguintes grandes áreas temáticas:

Transição digital, marketing e automação: capacitação orientada para a adoção prática de ferramentas e metodologias digitais (inteligência artificial (IA) aplicada, Search Engine Optimization (SEO)/visibilidade, comércio *mobile*, *analytics*/GA4, *chatbots*, automação de processos, redes sociais e tendências). O ciclo Digit@l Tuesdays by IAPMEI, com 12 *webinars*, uma conferência presencial e 1062 participantes, consolidou-se como uma âncora regular de atualização digital para as PME. Destacam-se ainda, os *workshops* Zoom In, que envolveram 521 participantes em 5 sessões ao longo de uma semana.

Literacia financeira: dinamização de ações de formação, *webinars* e *workshops* sobre criação e estruturação do negócio, contabilidade e reporte, análise económico-financeira, orçamento, crédito bancário e instrumentos avançados (como derivados), bem como

soluções *fintech* e mercado de capitais. No total, esta área envolveu 40 ações e 1.443 participantes, incluindo a conferência anual *online* dedicada a soluções *fintech* para eficiência e crescimento.

Cibersegurança e confiança digital: sensibilização e capacitação para reforço da resiliência digital das empresas, incluindo sessões no âmbito da Aveiro Tech Week, bem como um *webinar* sobre regulação e IA aplicada à cibersegurança, totalizando 208 participantes.

Gestão, liderança e comunicação: iniciativas orientadas para fatores críticos de competitividade (gestão de recursos humanos, relação com *media* e reputação, liderança nas redes sociais), abrangendo 235 pessoas.

Bem-estar organizacional: realização da primeira conferência dedicada a saúde mental e bem-estar nas organizações, valorizando a dimensão humana como determinante do desempenho, e que contou com a presença de 86 pessoas.

Empreendedorismo e inclusão: ações de capacitação que promoveram a criação e desenvolvimento de novos projetos empresariais, incluindo uma sessão dedicada ao empreendedorismo feminino, o *webinar* "Do sonho à ação: O poder do Empreendedorismo Feminino", no qual participaram 119 pessoas.

Complementarmente, foram produzidos e disponibilizados 16 vídeos de apoio à capacitação, cobrindo temáticas como *e-commerce* (boas práticas e erros a evitar), oportunidades internacionais/EEN, *smart cities*, financiamento e instrumentos (*factoring, leasing, renting*), modelos de negócio (*franchising*), competitividade (Certificação PME) e propriedade industrial, além de conteúdos de comunicação institucional. Esta produção reforça a disponibilização contínua de conhecimento e a escalabilidade do apoio às empresas.

No domínio da cooperação internacional, 2025 ficou marcado pela conclusão do projeto Envolver, no qual o IAPMEI coordenou, durante quatro anos e meio, uma intervenção centrada no reforço de competências e na melhoria do acesso a serviços financeiros adaptados às micro, pequenas e médias empresas angolanas. Entre os principais resultados alcançados, destacam-se: 3.706 recursos humanos capacitados (com forte participação feminina), a criação do Centro do Saber, a elaboração de propostas de regulamentos para operacionalização da Rede Nacional de Incubadoras (RNI) e o lançamento do Programa de Apoio Financeiro (*vouchers*) em projeto-piloto, envolvendo 13 incubadoras e cerca de 30 projetos empresariais.

Em continuidade, registou-se o arranque do projeto Envolver+ (Twinning), aprovado em 2025, financiado pela União Europeia e liderado pelo IAPMEI em consórcio com Espanha e Alemanha. Este projeto tem como objetivo apoiar a capacitação do ecossistema de apoio às micro, pequenas e médias empresas e assegurar a operacionalização e monitorização da RNI, numa

intervenção de 36 meses, que teve início em setembro de 2025 com a instalação da Resident Twinning Advisor, um membro da equipa do IAPMEI, no país beneficiário (Angola), para garantir a gestão local do projeto.

❑ Atuação em proximidade

O trabalho de criação e disponibilização de medidas, instrumentos e ferramentas de apoio às empresas, empresários/as e empreendedores/as não fica completo se não for concretizado numa lógica de proximidade.

▪ Interações de apoio empresarial

Em 2025 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 cada empresa, com o mesmo intuito da prestação de apoio de proximidade.

Pela grande relevância de que se revestem estes temas, este apoio de proximidade teve uma abordagem particular às matérias relacionadas com o quadro financeiro plurianual 2021-2027 e com o PRR, com foco nas prioridades das políticas públicas no âmbito da sustentabilidade.

▪ Espaço Empresa

O projeto “Espaço Empresa” teve igualmente continuidade em 2025. Este projeto, coordenado pelo IAPMEI, em articulação com a AICEP Portugal Global – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal e a ARTE – Agência para a Reforma Tecnológica do Estado, assenta, na vertente presencial, numa parceria com os municípios aderentes, os quais asseguram o atendimento de *front-office*, privilegiando-se assim uma lógica de proximidade e de disponibilização, num único local, de serviços da administração central e da administração local com relevância para as empresas.

Em 2025, o IAPMEI manteve um papel crucial na dinamização da rede Espaço Empresa, sendo de salientar a sua atuação ao nível da capacitação contínua dos mediadores.

Em 31 de dezembro de 2025, a rede Espaço Empresa contava com 44 municípios aderentes.

▪ Intermediação no âmbito do licenciamento industrial

Para além de todo o processo de acompanhamento continuado das Agendas do PRR, que continuou a registar-se em 2025, o IAPMEI propôs-se, adicionalmente, acompanhar as empresas que integram as Agendas PRR especificamente no âmbito do cumprimento de formalidades legais ao nível do licenciamento, para facilitação e agilização da execução dos seus

investimentos. Tendo procedido ao acompanhamento da totalidade das empresas identificadas para o efeito.

Anota-se que o Grupo de Trabalho para o Licenciamento (GTL) acompanhou projetos estratégicos, resultando em 12 projetos concluídos e 3 desbloqueados junto de outras entidades.

▪ **Outros projetos de proximidade**

Paralelamente, o IAPMEI continuou a participar, em 2025, em projetos especiais de investimento, desenvolvimento e regeneração de empresas, territórios e melhoria do ambiente de negócios, emitindo os inerentes pareceres, na esfera das suas competências. Tendo elaborado 50 pareceres técnicos no âmbito da Comissão Permanente de Apoio ao Investidor (CPAI), e acompanhado 34 projetos, que totalizaram 15,3 mil M € de investimento.

□ **Redução de custos de contexto**

O IAPMEI continuou a reforçar a linha de intervenção orientada para a simplificação e clarificação do acesso aos apoios, assegurando que as empresas compreendem, de forma prática, condições de elegibilidade, requisitos, procedimentos e benefícios dos instrumentos disponíveis. Esta atuação visa maximizar a utilidade dos incentivos, promover uma utilização mais eficiente dos recursos públicos e apoiar decisões empresariais mais informadas, contribuindo para a competitividade, inovação e sustentabilidade do tecido empresarial.

Em 2025, a operacionalização desta prioridade concretizou-se através da disponibilização de guias de apoio ao preenchimento de formulários, quer de candidatura, quer de pedidos de pagamento de diversas medidas do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), um guia relativo ao mecanismo de recuperação do Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA), documentos com instruções para elaboração de Relatórios de Avaliação Ex-Ante ou Relatórios de Avaliação de Impacto, num total de 10 recursos, complementados por eventos de esclarecimento e por conteúdos multimédia orientados para a aplicação efetiva e “sem ruído” dos mecanismos de financiamento e incentivo.

Foi ainda realizado um *webinar* dedicado à reprogramação das Agendas Mobilizadoras, que mobilizou 740 participantes, reforçando a difusão rápida de informação crítica sobre enquadramento, ajustamentos e implicações para as empresas.

No âmbito do Compete 2030, dinamizaram-se sessões de esclarecimento e apresentação de avisos orientados para a formação empresarial conjunta e para a Formação-Ação, assegurando a aproximação entre regras dos instrumentos e a sua aplicação concreta por empresas e entidades envolvidas.

Em complemento aos momentos síncronos, foram produzidos e disponibilizados 11 vídeos temáticos, com foco na redução de custos de contexto, através de orientação prática e padronização de boas práticas, cobrindo 3 blocos principais:

StartUP Voucher (edição 2025-2026): conteúdos explicativos em português e inglês, incluindo vídeo específico sobre a edição 2025-2026, reforçando a acessibilidade e a disseminação junto de públicos nacionais e internacionais.

Boas práticas em projetos financiados: vídeos sobre boas práticas na candidatura e na execução, bem como um guia estruturado ("Portugal 2030 – 13 questões-chave"), orientado para reduzir erros frequentes, melhorar a qualidade das candidaturas e aumentar a eficácia na implementação.

Formação-Ação nas PME: conteúdos dirigidos a entidades coordenadoras e empresas, clarificando papéis, processos, requisitos e etapas críticas, promovendo uma adesão informada e uma execução mais eficiente.

No conjunto, estas iniciativas reforçaram o papel do IAPMEI enquanto interlocutor privilegiado das empresas na esfera pública, promovendo uma utilização mais simples, clara e eficaz dos apoios, condição essencial para reduzir custos de contexto e potenciar o impacto dos instrumentos de financiamento e incentivo no desenvolvimento empresarial e na dinamização da economia.

4. Melhorar a gestão e o serviço, nomeadamente através da transformação digital e de uma cultura colaborativa

❑ Cultura colaborativa

Em 2025 o IAPMEI manteve a sua aposta no desenvolvimento do trabalho colaborativo, enquanto fator essencial para a motivação dos recursos humanos e de qualidade dos serviços prestados, através do fortalecimento da comunicação interna e da partilha de informação e de conhecimento entre trabalhadores/as.

Destaca-se, neste domínio, o projeto de evolução da Intranet, que havia sido iniciado em 2024, e que foi concluído com sucesso em 2025, tendo sido possível concretizar a entrada em produção do novo *layout* e também a realização de sessões de divulgação e sensibilização interna. A apresentação e as funcionalidades da nova Intranet vieram facilitar o acesso da comunidade IAPMEI aos dados, informação e conhecimento produzidos, a coordenação e o trabalho colaborativo, em geral.

❑ Bem-estar dos colaboradores/as

No domínio do bem-estar, destaca-se a opção continuada do IAPMEI de fortalecer as iniciativas de incremento da participação dos trabalhadores/as na gestão, de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e de promoção da saúde e do bem-estar.

▪ Orçamento Participativo 2026

Promovida pela primeira vez em 2024, e com continuidade em 2025, a iniciativa Orçamento Participativo reflete a importância da participação ativa dos trabalhadores/as e o compromisso contínuo da organização em valorizar e integrar as suas sugestões, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo, saudável e colaborativo.

▪ Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Em 2025 o IAPMEI continuou a sua política de promoção da utilização de horários e modalidades de organização do trabalho, facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, incluindo o teletrabalho. Tendo acolhido todos os pedidos para a prática de horário ou modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares. E, no âmbito da gestão corrente, tendo permitido situações pontuais adicionais de teletrabalho, para além dos períodos programados, para facilitação da conciliação na sequência de situações como greves de transportes, situações climáticas muito adversas ou questões pessoais emergentes.

Salienta-se que o IAPMEI aderiu, logo na primeira hora, ao 3 em linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar.

▪ Segurança e saúde no trabalho

As medidas enquadradas no plano de saúde e segurança no trabalho do IAPMEI tiveram, em 2025, um nível de execução relevante. A campanha de vacinação contra a gripe dos trabalhadores/as que, não estando abrangidos pela disponibilização gratuita pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS), pretendam ter essa proteção, foi concretizada na sua plenitude e manteve-se a disponibilização das consultas de viajante no âmbito das deslocações profissionais, apesar de não ter existido essa necessidade no ano.

A promoção de medidas de saúde preventiva, através da divulgação ativa de campanhas, foi igualmente assegurada, tendo sido abordados temas como a saúde da mulher, o cancro, a hepatite, as doenças cardiovasculares e a neurodivergência.

❑ Satisfação dos clientes

Com o foco permanente na qualidade do serviço prestado, o IAPMEI manteve, em 2025, o propósito de continuar a ver a sua atuação positivamente avaliada pela grande maioria das empresas e empreendedores/as que utilizam os seus produtos e serviços. Esse objetivo foi alcançado, tendo 87% dos clientes manifestado a sua satisfação com atuação global do IAPMEI, conforme se detalha no ponto **Avaliação da satisfação de clientes**.

4.4. Recursos humanos

A pontuação executada em matéria de recursos humanos foi de 3.840, correspondente a 318 trabalhadores/as em exercício de funções no IAPMEI a 31 de dezembro de 2025. Este número representa um desvio de -1.519 pontos relativamente ao planeado, 5.359 pontos respeitantes a 450 trabalhadores/as previstos no Mapa de Pessoal aprovado para 2025.

Designação	Pontuação	Recursos Humanos		Pontos		Desvio/ pontos
		Planeados	Executados	Planeados	Executados	
Dirigente superior	20	4	4	80	80	0
Dirigente intermédio	16	35	35	560	560	0
Técnico superior (inclui especialistas de informática)	12	363	245	4 356	2 940	-1 416
Coordenador técnico*	9	3	0	27	0	-27
Assistente técnico (inclui técnicos de informática)	8	37	30	296	240	-56
Assistente operacional	5	8	4	40	20	-20
Total RH		450	318	5 359	3 840	-1 519

* Ver nota explicativa 1 do QUAR.

A diferença entre o planeado e o executado, encontra justificação na dificuldade sentida pelo Instituto em recrutar trabalhadores. Ao nível do recrutamento por procedimento concursal para contratos de trabalho sem termo, dos 7 candidatos admitidos, 4 deles já exerciam funções no IAPMEI com contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, ao abrigo do PRR – Plano de Recuperação e Resiliência. No âmbito do recrutamento centralizado, do contingente de postos de trabalho aprovado para o IAPMEI (11) não foi possível concluir nenhum procedimento de oferta de colocação (POC) durante 2025.

Dos 53 postos de trabalho aprovados no âmbito do PRR, e previstos no Mapa de Pessoal, apenas 43 se encontravam ocupados, com vínculo de emprego público a termo incerto. Apesar dos contínuos procedimentos concursais abertos, os candidatos admitidos acabaram por não aceitar o posto de trabalho, ou denunciaram o contrato durante a sua vigência.

Acresce referir que no número total de trabalhadores previstos (“efetivo planeado”) para o ano de 2025 (450) se encontravam incluídos 29 trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado com o IAPMEI, e que, por se encontrarem em exercício de funções fora do Instituto (Gabinetes do Governo, CIP ou mobilidade, entre outros) a 31 de dezembro, não foram contabilizados nos “efetivos executados”; não obstante, os postos de trabalho estão acautelados na eventualidade de regresso.

Carreiras e vínculos

Em 31 de dezembro de 2025, os 318 trabalhadores/as em funções no IAPMEI encontravam-se distribuídos da seguinte forma, em termos de carreiras e modalidade de vínculo de emprego público.

Distribuição do efetivo global do IAPMEI, em 31 de dezembro de 2025

Modalidade de vínculo de emprego público	Género	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Pessoal de Informática	Total	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	M	0	57	3	3	4	67	
	F	0	143	24	1	0	168	
	T	0	200	27	4	4	235	73,9%
CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto	M	0	14	0	0	0	14	
	F	0	29	1	0	0	30	
	T	0	43	1	0	0	44	13,8%
Comissão de serviço no âmbito da LTFP	M	15	0	0	0	0	15	
	F	24	0	0	0	0	24	
	T	39	0	0	0	0	39	12,3%
Total dos efetivos	T	39	243	28	4	4	318	100%

A carreira de técnico superior, com 243 trabalhadores/as, correspondente a 76,4% do total de efetivos, era a que detinha maior representatividade, seguida da carreira de assistente técnico, com 28 trabalhadores, a representar 8,8%.

Com 4 efetivos cada, os assistentes operacionais e o pessoal de informática (carreiras especiais de especialista e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e carreira subsistente de técnico de informática-adjunto) eram os grupos profissionais com menor representação, correspondendo a 1,3%, cada um, do total de recursos humanos.

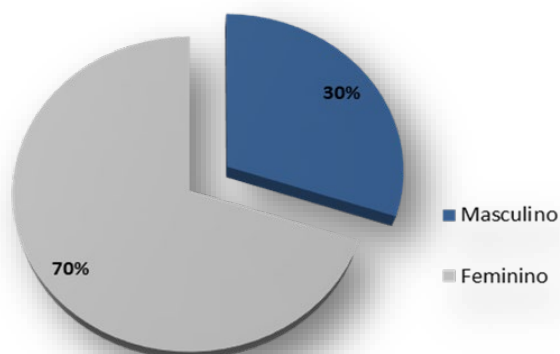
O grupo de dirigentes, num total de 39 pessoas - 4 em cargos de direção superior e 35 em cargos de direção intermédia - totalizavam 12,3% do efetivo.

Relativamente ao tipo de vínculo, do universo de 318 trabalhadores/as do IAPMEI, encontravam-se vinculados, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): 235 (73,9%) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; 44 (13,8%) com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, na sua quase totalidade no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), pelo período máximo de execução dos respetivos projetos; 39 (12,3%) dirigentes nomeados em comissão de serviço, no âmbito da LTFP e do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD).

Género

Em 31 de dezembro de 2025, o IAPMEI tinha 222 trabalhadoras e 96 trabalhadores, o que representa uma taxa de feminização de 70%.

Distribuição percentual do efetivo do IAPMEI, por género



Da análise da distribuição dos recursos humanos por cargo/carreira profissional e por género, verifica-se que a predominância feminina é mais observável na carreira de assistente técnico, onde 89,3% são mulheres (25 versus 3 homens), seguida da carreira de técnico superior, com 70,8% de trabalhadoras (172 versus 71 homens).

Esta situação inverte-se nas carreiras de assistente operacional – 75% (3) são homens e 25% (1) mulher - e de informática, composta totalmente por homens.

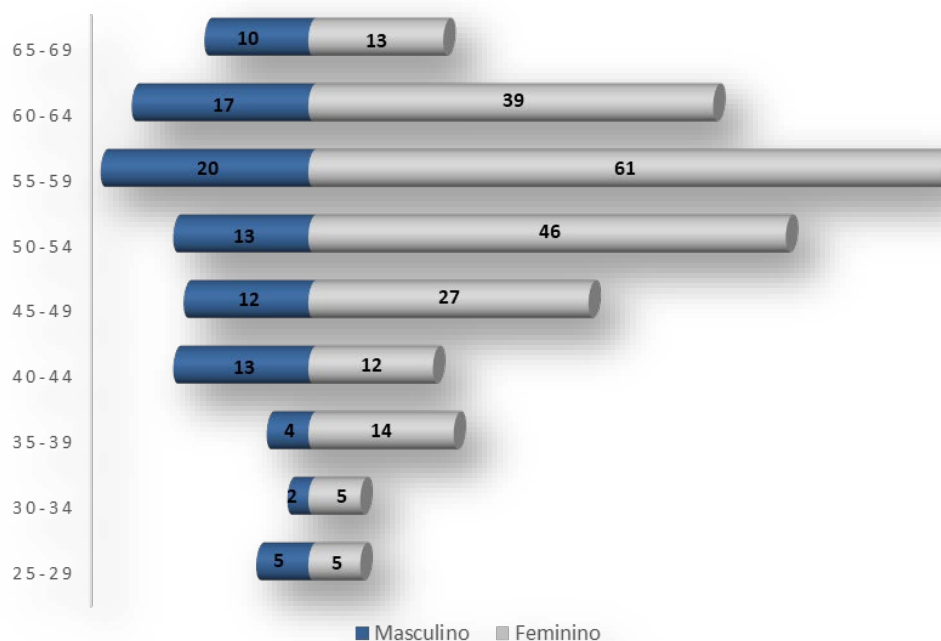
No exercício de cargos dirigentes, volta a repetir-se uma prevalência do género feminino com 61,5% de mulheres (24) e 38,5% de homens (15).

Idade

Em 31 de dezembro de 2025, os/as trabalhadores/as do IAPMEI registavam idades compreendidas entre os 25 e os 69 anos. As faixas etárias entre os 50 e os 64 anos eram as mais povoadas, 196 efetivos representando 61,6% do total, enquanto os escalões 25 a 29 e 30 a 34 anos registavam o menor número de trabalhadores/as – 10 e 7, respetivamente – significando, em conjunto, 5,3% da estrutura humana do IAPMEI.

A média etária situou-se nos 52,7 anos, não tendo sofrido uma alteração significativa em relação ao ano anterior.

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

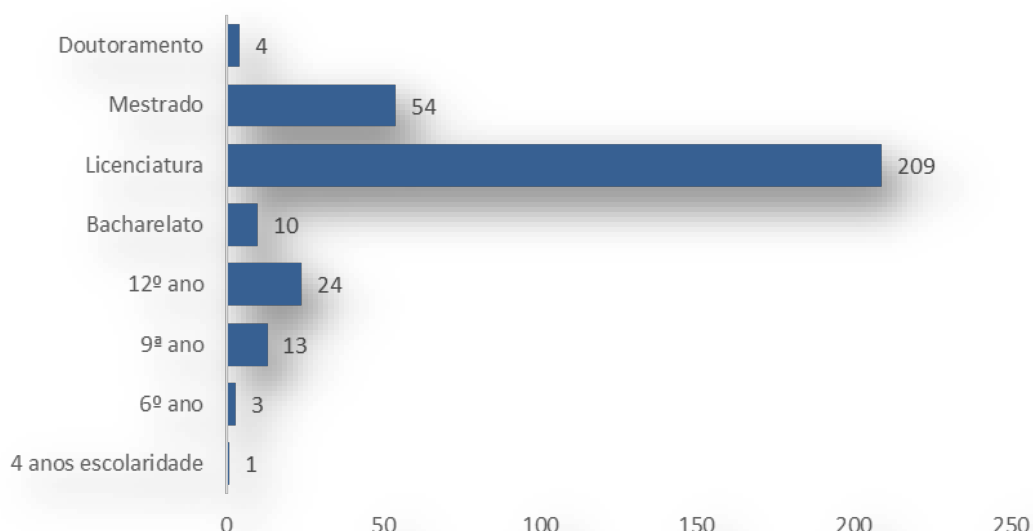


Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário e género, e atendendo à taxa de feminização já identificada, constata-se que todas as faixas etárias registaram maior representatividade de mulheres, com exceção do escalão 40-44 anos, em que predominam os homens e do escalão 25-29 anos, em que se verifica igual número de trabalhadores e trabalhadoras.

Habilitações Escolares

A percentagem de trabalhadores/as do IAPMEI com habilitação académica superior – bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento – era de 87,1%, verificando-se uma ligeira subida face ao ano anterior.

Distribuição do efetivo do IAPMEI, por habilitações escolares



A licenciatura é a habilitação literária predominante, com 209 trabalhadores/as, que configuram 65,7% do total, seguida do mestrado, detido por 54 trabalhadores/as, representando 17% dos efetivos e, à semelhança do ano anterior, apenas 4 eram detentores de doutoramento, representando 1,3%. Com habilitações literárias ao nível do 12º ano identificavam-se 24 trabalhadores/as, que correspondem a 7,5% do total.

A distribuição por género é equilibrada nos níveis mais básicos de escolaridade – 6º ano e 9º ano ou equivalente – e apresenta uma predominância feminina em todos os restantes níveis, com destaque para a licenciatura, onde se verifica a maior diferença entre géneros.

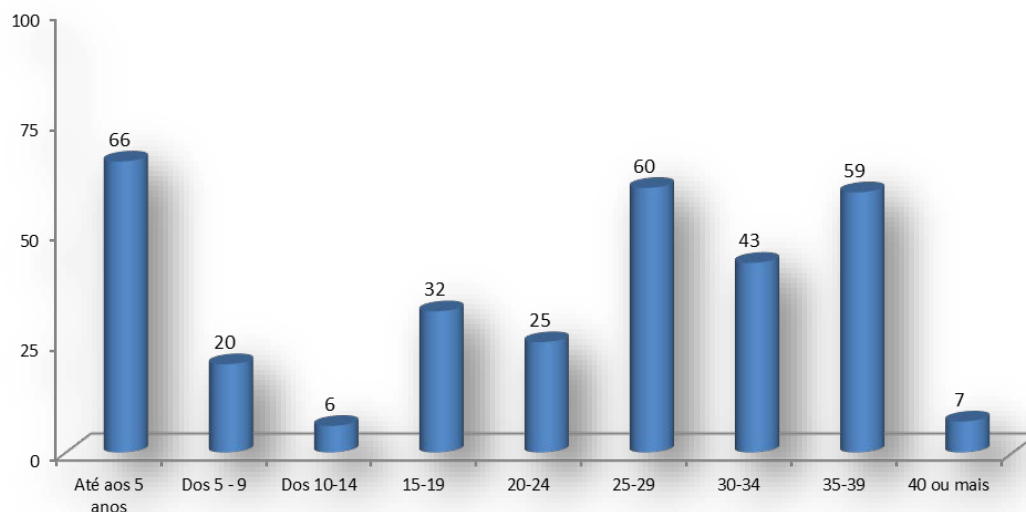
Nível de antiguidade

A média de antiguidade no IAPMEI a 31 de dezembro de 2025 situava-se nos 21,6 anos de serviço.

Não obstante o escalão mais representativo - até aos 5 anos de serviço – enquadrar 66 trabalhadores/as e corresponder a 20,8% do total, a soma dos intervalos a partir dos 25 anos de antiguidade agregam mais de metade dos/as trabalhadores/as: 60 (18,9%) no escalão 25-29 anos, 43 (13,5%) no escalão entre os 30 e os 34 anos, 59 (18,6%) no escalão 35-39 anos e 7 (2,2%) com 40 ou mais anos de serviço.

Para além deste último, os intervalos menos representativos são o 10-14 anos, com 6 (1,9%) e o dos 5-9 anos, com 20 (6,3%) trabalhadores/as.

Distribuição do efetivo, por antiguidade



Analisando por género, e considerando a taxa de feminização registada pelo IAPMEI, constata-se que todos os escalões de antiguidade registam maior representatividade das mulheres, com exceção do intervalo dos 10-14 anos, no qual se verifica uma inversão da tendência.

Movimentação

Durante 2025, verificou-se uma correspondência exata – 40 – entre as entradas e saídas de trabalhadores/as.

Movimentação do efetivo global

Motivo	Entradas	Saídas
Procedimento Concursal	20	1
Mobilidade	12	6
Cedência		
Regresso de LSR		
Caducidade/Termo		
Reforma/Aposentação		10
Limite de idade		
Comissão de serviço	2	2
Resolução contrato		13
Outras situações	6	8
Total	40	40

O procedimento concursal e a mobilidade na categoria e intercarreiras, foram os principais meios de entrada de trabalhadores/as – 32 – todos da carreira geral de técnico superior.

Na sequência de concursos foram contratados 12 técnicos ao abrigo do PRR, 7 técnicos com contrato sem termo, e 1 técnico com contrato a termo incerto para substituição de um trabalhador.

Por via de processos de mobilidade, entraram 10 técnicos na categoria e 2 intercarreiras. Para além destes, regressaram 6 técnicos superiores, maioritariamente, por cessação da mobilidade no serviço de destino.

A nomeação em comissão de serviço de 2 dirigentes intermédios de 2ª grau, completa as movimentações de entrada no IAPMEI em 2025.

Relativamente às saídas, deveram-se a 13 resoluções de contratos por iniciativa dos/as trabalhadores/as, na maioria com contratos a termo resolutivo incerto; 6 processos de mobilidade de técnicos superiores para outros serviços; 1 procedimento concursal de técnico superior; 10 reformas/aposentações (1 dirigente intermédio, 1 técnico de sistemas e tecnologias da informação, 2 assistentes técnicos, 1 assistente operacional e 5 técnicos superiores); 2 nomeações em comissão de serviço; e 8 por diferentes motivos (cessação de mobilidade, licenças, nomeações para Gabinetes de Governo e falecimento).

Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante o ano de 2025 registaram-se 6 mudanças na situação dos/as trabalhadores/as, por consolidações da mobilidade na carreira/categoria de técnico superior.

Ocorreram 81 mudanças na situação dos trabalhadores por alteração obrigatória de posicionamento remuneratório e 16 por alteração gestionária.

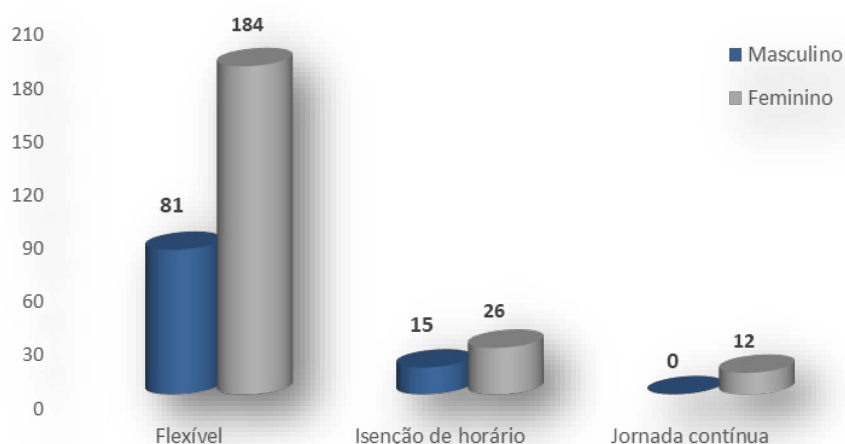
Viram, ainda, a sua situação alterada, 4 trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo incerto, celebrados no âmbito do PRR, em virtude de se terem candidatado a procedimentos concursais comuns com vista à constituição de vínculos de emprego público por tempo indeterminado.

Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho predominante no IAPMEI, em 2025, foi o horário flexível, sendo praticado por 265 trabalhadores/as (83%), 184 mulheres e 81 homens.

Para além destes, encontravam-se em regime de isenção de horário, 39 dirigentes e 1 assistente técnico e 1 técnico superior, com funções de apoio de secretariado aos membros do Conselho Diretivo, e 12 trabalhadores em regime de jornada contínua.

Modalidades de horário de trabalho, por género



Trabalho suplementar

No decurso do ano de 2025, foram realizadas 15.928 horas de trabalho suplementar, um crescimento a rondar os 42% comparativamente ao ano anterior justificado pelo acréscimo de trabalho no âmbito do PT2030, e dos avisos SICE Inovação Produtiva - Outros Territórios, SICE - Inovação Produtiva - Baixa Densidade, SICE - Qualificação PME, SIQRH Formação Profissional, Clusters - Operações individuais e SITCE - Diversificação da Produção de Energia.

Resumo do trabalho suplementar, em n.º de horas

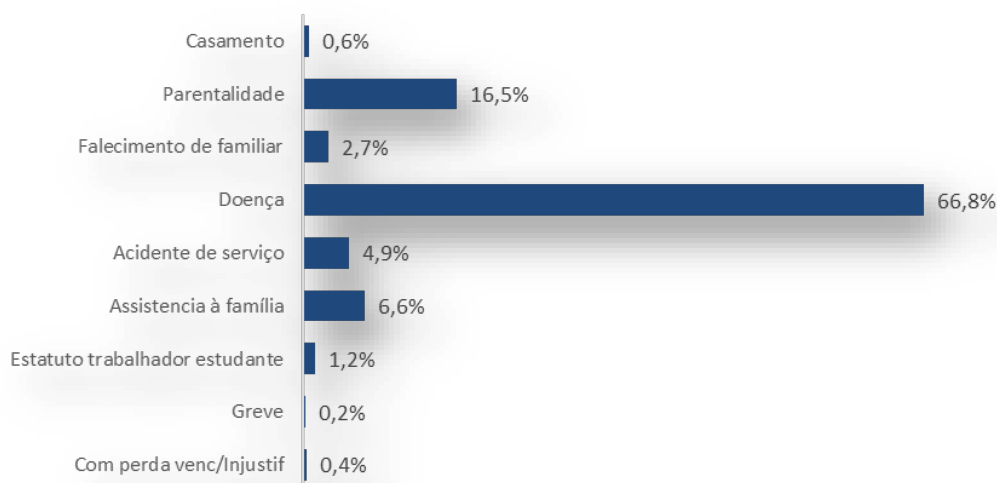
Prestação do trabalho	Nº de horas
Trabalho suplementar dia útil	6421
Trabalho suplementar dia descanso complementar	8982
Trabalho suplementar feriado	525
Total	15 928

O trabalho suplementar foi prestado, maioritariamente, por trabalhadores/as integrados na carreira de técnico superior – 15.162 horas. Foram, ainda, registadas 644 horas de trabalho suplementar na carreira de assistente operacional, e 122 horas na carreira de assistente técnico.

Absentismo

Em 2025, registaram-se 4.321 dias de ausência ao trabalho, representando um acréscimo de 1022 dias face a 2024, com o mesmo número de trabalhadores/as registado a 31 de dezembro.

Distribuição percentual dos dias de absentismo global



As faltas por doença constituíram o principal motivo de ausência (2.887 dias / 66,8%), seguido da proteção na parentalidade (713 dias / 16,5%), da assistência à família (287 dias / 6,6%) e dos acidentes de trabalho (211 dias / 4,9%). Os restantes motivos apresentaram valores residuais.

Medicina do Trabalho

Em 2025 foram realizados 57 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, 47 de carácter periódico e 10 de admissão.

Atividades de Medicina do Trabalho

Exame	N.º
Admissão	10
Periódico	47
Visitas aos postos de trabalho	0

Formação profissional

Em 2025, considerando o total de trabalhadores/as com funções no IAPMEI ao longo do ano, registaram-se 1.691 participações em ações de formação profissional, totalizando 8.850 horas. Destas participações, 409 (24%) dizem respeito a ações de formação interna e 1.282 (76%) a ações de formação externa.

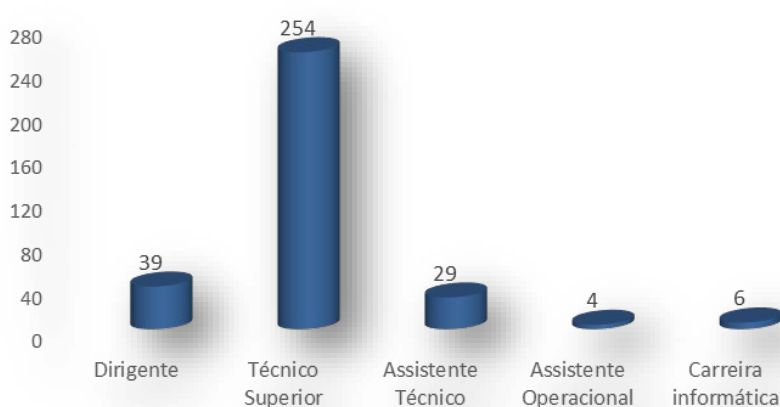
Todos os grupos profissionais beneficiaram de ações de formação, estando a distribuição do número de participações e das horas de formação de cada grupo patente no quadro seguinte.

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

	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Nº participações	175	1 394	99	10	13	1 691
Nº de horas	1 332:30	7 052:00	388:30:00	35:30:00	41:30:00	8 850:00

Este valor de participações corresponde a 332 trabalhadores/as, com a seguinte distribuição em termos de cargos/carreiras profissionais:

Distribuição do n.º de participantes em ações de formação por cargo/carreira profissional



Tendo por referência os 318 trabalhadores/as que se encontravam em funções a 31 de dezembro de 2025, verifica-se que 312 beneficiaram de formação, resultando numa taxa de participação em formação profissional de 98%.

Na distribuição por cargo/carreira profissional, sinalizam-se os seguintes valores: 38 dirigentes (4 dirigentes superiores, e 34 dirigentes intermédios), com 173 participações em ações de formação, a que corresponderam 1 329 horas de formação; 239 técnicos superiores, com 1 332 participações em ações de formação, a que corresponderam mais de 6 753 horas; 28 assistentes técnicos, com 98 participações em ações de formação, a que corresponderam mais de 387 horas; 3 assistentes operacionais, com 9 participações em ações de formação, a que corresponderam 34 horas de formação; 4 informáticos, com 11 participações em ações de formação, a que corresponderam 38 horas.

Relativamente ao Plano de Formação 2025-2026, foram realizadas 8 ações, das 14 previstas para 2025, o que representa um grau de execução de 57%.

As restantes ações realizadas, que não constavam inicialmente do Plano de Formação, concretizaram-se por iniciativa individual dos trabalhadores/as ou foram promovidas pelo IAPMEI em resposta a necessidades emergentes, evidenciando uma gestão dinâmica e flexível nesta matéria.

Em 2025, verificou-se uma predominância de ações de formação à distância (em regime síncrono e assíncrono), o que contribuiu para ampliar o acesso à formação, ao facilitar a conciliação entre a atividade profissional e o desenvolvimento de competências, resultando em elevados níveis de participação nas diferentes unidades orgânicas e categorias profissionais.

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*.

As formações abrangeram áreas do conhecimento como Sustentabilidade, Gestão Organizacional, Jurídica, Comportamental, PRR, Contabilidade e Finanças, Tecnologias de Informação, Ferramentas e Programas Internos, Línguas Estrangeiras e Segurança e Saúde no Trabalho.

Destaque especial foi dado às iniciativas relacionadas com a sustentabilidade, como a ação sobre Conceitos e Princípios do Desenvolvimento Sustentável, que contou com a participação de 264 trabalhadores/as, além de ações de ESG e Sustentabilidade Digital, entre outras, formando um total de 322 participantes.

A área da informática reuniu 505 participações em diversas ações de formação, refletindo o interesse crescente pelas competências digitais e a necessidade de atualização contínua. Entre os mais procurados, destaca-se o *webinar* de Conhecimentos Gerais de Cibersegurança, que

contou com 140 participantes, reforçando a importância da proteção de dados e da segurança digital no dia a dia profissional.

Os/as trabalhadores/as tiveram ainda acesso a formação em Data Science, permitindo a consolidação de competências analíticas e de interpretação de informação, bem como na área da inteligência artificial, a qual foi amplamente explorada, oferecendo uma visão abrangente das potencialidades desta tecnologia.

Outras formações relevantes nesta área incluíram o Sistema de Gestão Documental, o Excel, e o Power BI. A diversidade de ações proporcionou aos formandos não apenas competências técnicas essenciais, mas também uma visão estratégica e ética do uso da tecnologia, combinando aprendizagem prática, desenvolvimento de pensamento crítico e preparação para os desafios do mundo digital contemporâneo.

No âmbito das competências transversais valorizadas no SIADAP, importa destacar as ações do Referencial de Competências da Administração Pública (ReCAP), disponibilizadas na Plataforma NAU e obrigatórias para efeitos dos artigos 48.º e 49.º da Lei n.º 66-B/2007.

Os/as trabalhadores/as frequentaram cursos associados às quatro dimensões estratégicas do ReCAP – Orientação para a Colaboração, Orientação para a Mudança e Inovação, Orientação para o Serviço Público e Orientação para os Resultados. No conjunto, estas formações reuniram 331 participações, exclusivamente em regime de *e-learning*, reforçando a aposta na modernização administrativa, na padronização de competências essenciais e no desenvolvimento contínuo de uma cultura de serviço público orientada para a eficiência, a transparência e a melhoria do desempenho. O número total de participações nas ações ReCAP ultrapassou o universo de trabalhadores elegíveis para o efeito, uma vez que vários trabalhadores optaram por frequentar formação em competências adicionais à(s) prevista(s) na sua ficha de avaliação SIADAP.

Os resultados alcançados, em 2025, com a formação confirmam o compromisso contínuo do IAPMEI com a qualificação dos seus trabalhadores. A diversidade temática, a abrangência transversal das ações, a flexibilidade organizativa e a elevada taxa de participação reforçam uma cultura institucional orientada para a aprendizagem permanente, para a inovação e para a excelência no serviço público.

Aplicação do SIADAP 2 e SIADAP 3

O IAPMEI desenvolveu as diligências necessárias para a implementação do processo de avaliação do desempenho de dirigentes (SIADAP 2) e de trabalhadores (SIADAP 3), relativo a 2025, em conformidade com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Nesta data, o processo não se encontra integralmente concluído, tendo, contudo, já sido finalizada a fase de harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos excelentes.

A distribuição equitativa dos níveis atribuídos, no total e desagregados, encontra-se discriminada nos quadros seguintes, e demonstra o respeito pelas regras de diferenciação de desempenhos prevista na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

SIADAP 2											
Dependência CD	Cargos	N.º dirigentes avaliados	Excelente		Muito bom		Bom		Regular (N.º)	Inadequado (N.º)	N.º dirigentes não avaliados (1)
			N.º	%	N.º	%	N.º	%			
Sim	Dirigente Intermédio de 1.º grau Dirigente Intermédio de 2.º grau	14	1	7%	2	14%	2	14%	10	0	0
Não	Dirigente Intermédio de 2.º grau	20	1	5%	3	15%	3	15%	14	0	1
Totais		34	2	6%	5	15%	5	15%	24	0	1

(1) Não cumpre o requisito de 6 meses de serviço efetivo no cargo.

SIADAP 3											
Grau complexidade	Carreiras	N.º trabalhadores avaliados	Excelente		Muito bom		Bom		Regular (N.º)	Inadequado (N.º)	N.º trabalhadores não avaliados (1)
			N.º	%	N.º	%	N.º	%			
3	Técnico superior Especialistas de sistemas de informação	234	24	10%	71	30%	70	30%	92	1	50
2	Assistente técnico Técnico de sistemas de informação	29	2	7%	9	31%	9	31%	10	1	1
1	Assistente operacional	4	1	25%	1	25%	1	25%	2	0	0
Totais		267	27	10%	81	30%	80	30%	104	2	51

(1) Arrastamento

4.5. Recursos financeiros

No quadro seguinte são apresentados os valores globais associados ao orçamento inicial, orçamento ajustado e execução da despesa em 2025.

Sinaliza-se que se trata de dados provisórios, em virtude de não terem ainda sido encerradas as contas de 2025. Realça-se que o Tribunal de Contas aceitou a justificação apresentada pelo IAPMEI para a remessa intempestiva da conta de gerência de 2025 até 31 de julho de 2026. Transcreve-se o referido despacho de prestação de contas:

"Considerando:

1) O art.º 52º da Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, da Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, na sua redação atual, conjugado com o n.º 3 da Resolução n.º 6/2025 – 2.ª Secção, de 18 de dezembro, do Tribunal de Contas, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 31, de 13 de dezembro de 2026; e

2) O pedido de justificação apresentado pela entidade IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I. P., relativo à remessa intempestiva da conta de gerência do período de 2025-01-01 a 2025-12-31,

decide-se aceitar a justificação apresentada para a remessa intempestiva da conta, até 2026-07-31, visto as circunstâncias relatadas resultarem de fatores que condicionam o normal funcionamento dos serviços da entidade requerente."

Rubricas	Aprovado	Ajustado	Executado			Desvio	Taxa de execução
			RP	OE	Comunitário	Total	
01 - Despesas com o pessoal	19 275 057 €	18 667 846 €	14 340 436 €		42 273 €	14 382 710 €	4 285 136 € 77,0%
02 - Aquisição de bens e serviços	6 755 873 €	5 913 035 €	3 546 806 €	204 086 €	339 128 €	4 090 020 €	1 823 015 € 69,2%
03 - Juros e encargos financeiros	6 611 277 €	13 372 277 €		10 391 577 €		10 391 577 €	2 980 700 € 77,7%
04 - Transferências correntes	33 742 626 €	37 849 482 €	11 328 332 €	22 345 110 €	428 038 €	34 101 480 €	3 748 002 € 90,1%
06 - Outras despesas correntes	6 131 577 €	2 645 711 €	2 432 867 €	98 039 €	178 €	2 531 084 €	114 627 € 95,7%
07 - Investimentos	2 454 214 €	2 317 346 €	102 304 €	985 987 €	261 218 €	1 349 509 €	967 837 € 58,2%
08 - Transferências de capital	2 008 818 186 €	2 020 742 755 €	125 684 145 €		1 013 137 034 €	1 138 821 179 €	881 921 576 € 56,4%
09 - Ativos financeiros	598 733 997 €	639 874 055 €	41 505 414 €	2 133 549 €	328 746 651 €	372 385 614 €	267 488 441 € 58,2%
12 - Extraorçamental	1 000 000 €	157 097 022 €	2 802 364 €	115 912 €	125 498 263 €	128 416 539 €	28 680 483 € 81,7%
Total	2 683 522 807 €	2 898 479 529 €	201 742 669 €	36 274 260 €	1 468 452 784 €	1 706 469 712 €	1 192 009 817 € 58,9%

A variação entre a dotação inicial de despesas aprovada para 2025 e a dotação ajustada reflete o efeito negativo das cativações aplicadas, mas, principalmente, as alterações orçamentais efetuadas ao longo do ano, motivadas pelo reconhecimento extraorçamental de receitas PRR – Plano de Recuperação e Resiliência (reclassificados para orçamental ao longo da execução); pela constituição de aplicações CEDIC – Certificados Especiais de Dívida de Curto Prazo durante e no final do ano; pela aplicação de saldos transitados (pagamento de incentivos, nomeadamente, REPOR – Sistema de Apoio à Reposição da Competitividade e Capacidades Produtivas, Apoiar NPME, Adaptar Micro, Apoiar Gás, pagamento de prémios de realização do PT2020 – Portugal 2020 e do QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional e transferência para a AI2 – Agência para a Investigação e Inovação no âmbito do Regulamento dos Circuitos Integrados); ou pela devolução de saldos comunitários à AD&C – Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.do âmbito do PT2020.

Em termos de execução da despesa que, em termos globais, se situou nos 59% da dotação ajustada, importa referir que o maior desvio se situou ao nível das despesas relacionadas com incentivos, sendo de destacar: que a rubrica de Ativos Financeiros inclui a realização de capital

no Fundo de Capitalização e Resiliência, que ficou aquém do previsto (- 267,4 M €), o que é justificado pela redução do contrato de 1.300 M € para 850 M €; e que a rubrica Transferências de Capital reflete uma menor execução nos apoios PRR (1.011 M €, dos 1.900 M € previstos), designadamente, em virtude da reprogramação.

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/as. 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/as aos apoios e medidas.

A valorização que é dada à modernização e simplificação administrativa tem tido tradução expressa nos objetivos estratégicos que têm orientado a atividade do Instituto nos últimos anos, continuando patente no facto de o IAPMEI ter definido como objetivo estratégico para 2024-2026 melhorar a gestão e o serviço, desde logo, através da transformação digital.

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

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

Acresce a preocupação com a capacitação dos utilizadores para que possam ter um acesso informado e competente aos produtos e serviços que lhes são disponibilizados, contribuindo o IAPMEI também por essa via para a simplificação do acesso e para a maximização da utilidade individual e coletiva dos mesmos.

Relativamente a 2025, em matéria de modernização e simplificação, destacam-se, em particular, as iniciativas de utilização de soluções de Inteligência Artificial (IA) para simplificação de processos, apoio à decisão e ganhos de eficiência operacional, nomeadamente, na área de gestão dos incentivos ao investimento empresarial qualificado.

No âmbito do Portugal 2030, assinala-se o desenvolvimento de uma ferramenta de apoio à análise de candidaturas baseada em IA, aplicada à tipologia de operação “SI Qualificação”. A solução foi integrada na ferramenta de análise, facilitando o tratamento e a sistematização da informação submetida pelos beneficiários.

Ao nível do PRR, o realce vai para iniciativas como:

O desenvolvimento do “IA Report”, uma solução baseada em IA, destinada à elaboração automática do relatório técnico periódico de cada Agenda Mobilizadora. A ferramenta efetua a sumarização automática da informação proveniente dos relatórios de progresso trimestrais submetidos pelas Agendas Mobilizadoras, articulando-a com a informação das análises concluídas aos pedidos de pagamento e com os dados registados na ferramenta de análise de

candidatura. O sistema gera automaticamente um relatório técnico estruturado para cada Agenda, sujeito posteriormente a validação e eventual ajuste pelo respetivo gestor de projeto.

A aplicação de IA na análise de candidaturas da medida “Internacionalização via e-commerce” (Aviso n.º 19/C16-i02/2024). Tendo em conta que esta medida é acompanhada pela AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, o IAPMEI colaborou com aquela entidade no desenvolvimento de uma prova de conceito para aplicação de ferramentas de IA na fase de análise das candidaturas, com o objetivo de apoiar o tratamento de informação e reforçar a eficiência do processo de avaliação.

O reforço da interoperabilidade entre os sistemas do IAPMEI e da Estrutura de Missão Recuperar Portugal (EMRP), no âmbito do PRR, com o objetivo de simplificar os modelos de reporte associados aos relatórios pós-contratação e agilizar os mecanismos de partilha de informação entre as duas entidades, reduzindo cargas administrativas e redundâncias no reporte.

Anota-se ainda que, dada a vasta experiência adquirida enquanto organismo intermédio, o IAPMEI contribui regularmente com sugestões de simplificação junto das Autoridades de Gestão e da EMRP, situação que se repetiu em 2025. A simplificação da linguagem, das comunicações, e o reforço das interoperabilidades são algumas das matérias visadas.

Este posicionamento do IAPMEI, sempre focado na melhoria contínua, tem, certamente, contribuído para a avaliação muito positiva manifestada, de forma consistente, pelos clientes, nos inquéritos anuais de satisfação. Na edição de 2025, os produtos e serviços do IAPMEI, considerando a facilidade de acesso, a rapidez dos processos e a utilidade para a empresa/empreendedor, acolheram uma avaliação positiva, em média, por parte de 87,3% dos clientes.

4.7. Sistema de controlo interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	S			Estão definidas nas áreas mais relevantes (Incentivos financeiros, assistência empresarial, Certificação PME e gestão de recursos).
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	S			É sempre efetuada uma verificação de todo o enquadramento legal e regulamentar de toda a atividade do IAPMEI.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	S			O IAPMEI está inscrito no IPAI (Instituto Português de Auditoria Interna).
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	S			Existe um código de conduta do IAPMEI, com normas que integram a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designada por LTFP (Lei nº. 35/2014, de 20 de junho na sua última versão, Lei n.º 2/2020, de 31/03).
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	S			O plano de formação e as respetivas ações formativas são definidos com base no levantamento de necessidades de formação, realizado através da aplicação de um formulário aos trabalhadores, sendo posteriormente elaborada uma proposta de plano que é submetida à apreciação e validação do Conselho Diretivo.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	S			
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	S			O IAPMEI para além de ser regularmente sujeito a auditorias realizadas pela IGF e Tribunal de Contas, tem a sua atividade acompanhada pelo Fiscal Único.
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	S			
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	S			100%
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S			98%

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 Delegação de Competências devidamente publicadas em Diário da República
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			A rotação de funções ocorre sempre que há sobrecarga de trabalho ou necessidade de competências específicas adicionais. Estas situações são formalizadas em documentos internos, como informações ou deliberações, garantindo registro e rastreabilidade.
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	S			As responsabilidades funcionais das diferentes unidades orgânicas encontram-se formalmente definidas através de Ordem de Serviço. No âmbito dessas responsabilidades, são anualmente definidos, monitorizados e avaliados os objetivos, metas e respetivos indicadores, aplicáveis 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			Estratégia Nacional Antifraude, aprovada pelo Despacho n.º 7833/2023, de 31 de julho.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	S			Relatório de execução anual.
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	S			Processos de suporte informatizados, nomeadamente RH, Contabilidade e Gestão de Créditos. Desmaterialização de processos através de plataforma de gestão documental.
4.2 As diferentes aplicações estão integradas, permitindo o cruzamento de informação?	S			Existe integração entre os sistemas mais relevantes na atividade do Instituto.
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos <i>outputs</i> dos sistemas?	S			As auditorias externas e as práticas em implementação de acordo com a ISO27001 permitem aferir a fiabilidade dos sistemas e detetar oportunidades de melhoria.
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

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 2025, o IAPMEI não efetuou iniciativas de publicidade institucional, com investimento direto.

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 Instituto pelo Decreto-Lei nº 13-A/2025, de 10 de março (Execução Orçamental para 2025), o IAPMEI promoveu, na qualidade de proprietário, a celebração de 3 novos contratos de arrendamento nos termos descritos no quadro seguinte:

Entidade	Contrato	Entrada em vigor	Área	Valor Mensal
QPLAB	Espaço no R/Chão do Edifício F do Campus do Lumiar	01/08/2025	536,00m ²	7 504,00 €
OMTEL - Antena Externa	Espaço exterior	03/02/2025	50,00m ²	563,34 €
Wondercom	Espaço na cave do Edifício O do Campus do Lumiar	01/09/2025	220,00m ²	2 924,06 €
Total				10 991,40 €

Na qualidade de senhorio, o IAPMEI fez a gestão de um total de 52 contratos de arrendamento celebrados com entidades públicas e com empresas, no Porto, em Coimbra, em Lisboa e em Setúbal, e 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. Eficiência de recursos na Administração Pública (ECO.AP)

Dando cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2020, de 24 de novembro, alterada em 2024 pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 150/2024, de 30 de outubro, o IAPMEI concluiu, em 2025, a definição do seu Plano de Eficiência e Descarbonização ECO.AP 2030 (PED ECO.AP 2030) para o triénio 2025-2027.

Norteados por compromissos e políticas internas que visam melhorar os indicadores de sustentabilidade ambiental e de descarbonização, o PED ECO.AP 2030 tem como objetivo estratégico a promoção da eficiência de recursos do IAPMEI, ao nível do consumo de recursos energéticos, hídricos e de materiais, da renovação energética e hídrica dos edifícios, da incorporação de fontes de energia renováveis em regime de autoconsumo e da redução das emissões de Gases com Efeito de Estufa (GEE), mobilizando toda a comunidade IAPMEI para esse objetivo.

O PED ECO.AP 2030 define como objetivo, para 2027, a redução do consumo energético associado às instalações em 18% face a 2023 (ano de referência), alcançado através de um conjunto de intervenções a realizar, de forma faseada, no triénio 2025-2027.

Relativamente às ações concretizadas em 2025, destacam-se a continuação da renovação parcial da iluminação para painéis de leds, nos edifícios A e L do Campus do Lumiar, em Lisboa, e o início do projeto de substituição da caixilharia da envolvente do Edifício L por materiais termicamente mais adequados e eficientes.

4.11. Avaliação da satisfação de clientes

A recolha e avaliação da opinião dos clientes sobre os seus produtos e serviços, e a forma como estes são disponibilizados e prestados, tem constituído uma prática regular do IAPMEI ao longo do tempo, constituindo um instrumento essencial para a melhoria contínua do seu desempenho.

A partir de 2020, a satisfação dos clientes passou a configurar um objetivo no âmbito do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) anual, em alinhamento com as orientações relativas aos objetivos comuns de gestão dos serviços públicos, possibilitando, assim, uma análise evolutiva dos resultados.

A avaliação relativa a 2025 foi realizada através de inquérito anónimo, disponibilizado por via eletrónica, a empresas e empreendedores/as que tiveram contacto com o IAPMEI no ano. O inquérito, de resposta única admissível, esteve disponível entre 3 e 18 de dezembro de 2025.

Para além da apreciação global da atuação do IAPMEI, os clientes tiveram oportunidade de manifestar a sua satisfação relativamente aos produtos e serviços disponíveis e, se aplicável, ao atendimento prestado, e contribuir, de forma facultativa, com sugestões de melhoria. Foram convidados 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.

A amostra foi constituída por 43.331 inquiridos com registo de interações com o Instituto em 2025, tendo o inquérito sido enviado, exclusivamente, aos titulares com consentimento para utilização e tratamento dos seus dados, em estrito cumprimento do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD). A taxa de resposta foi de 5,1 %, correspondendo a 2.224 respostas.

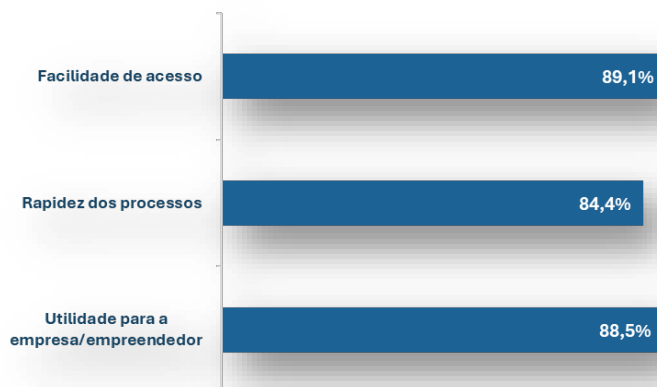
À semelhança de anos anteriores, os clientes manifestam, em 2025, um elevado nível de satisfação com a atuação do IAPMEI: 87,1%, fazem uma avaliação global positiva da atuação do Instituto, superando de forma expressiva a meta definida no QUAR (75%), e reiterando a consistência que se tem verificado neste indicador ao longo do tempo.

Evolução da satisfação global com o IAPMEI 2020-2025



A satisfação com os produtos e serviços disponibilizados pelo IAPMEI a empresas e empreendedores/as é igualmente muito expressiva (em média, 87,3% fazem uma avaliação positiva dos mesmos). A facilidade de acesso a produtos e serviços, e a sua utilidade para a empresa/empreendedor destacam-se, recolhendo cerca de 89% de apreciações positivas. Mas, apesar de ligeiramente mais moderada, é igualmente muito elevada a percentagem de clientes com avaliação positiva da rapidez de resposta do IAPMEI (84,4%).

Satisfação com produtos e serviços



Os clientes que foram alvo de atendimento por parte do IAPMEI em 2025 manifestam ainda maiores níveis de satisfação com esse apoio (em média, 89,7% fazem uma avaliação positiva do atendimento recebido).

A capacidade técnica dos interlocutores; a sua disponibilidade e simpatia; e o rigor e a clareza da informação prestada acolhem níveis de aprovação superiores a 90% (91,7% e 91,6% e 90,3%, respetivamente). Já a satisfação com a rapidez da resposta é ligeiramente mais modesta, ainda assim com uma grande maioria (85,2%) a fazer uma avaliação positiva da mesma.

Satisfação com o atendimento



4.12. Avaliação da satisfação de colaboradoras/es

A aferição da satisfação interna é realizada anualmente no IAPMEI desde 2008 e constitui um importante instrumento de avaliação da organização, numa lógica de melhoria contínua do seu desempenho.

O respeito e a valorização da opinião dos colaboradores reforçam a confiança e o sentimento de pertença na organização e promovem o envolvimento e responsabilização de todos na construção de um ambiente de trabalho mais produtivo e motivador, com reflexos na qualidade dos serviços.

A avaliação da satisfação relativa a 2025 foi realizada através de inquérito, cujo modelo segue a configuração prevista na Estrutura Comum de Avaliação (Common Assessment Framework – CAF), já utilizado em 2024.

As dimensões avaliadas foram: satisfação global com o IAPMEI; satisfação com as condições de trabalho; satisfação com a gestão de recursos humanos; motivação pessoal; satisfação com a liderança intermédia (direções e departamentos); e satisfação com a liderança de topo (CD).

A opinião sobre estas dimensões foi aferida através de questões fechadas de resposta obrigatória, recorrendo a uma escala de cinco níveis qualitativos – de satisfação, de motivação ou de concordância, consoante os temas em apreciação – e um campo aberto para comentários e sugestões, de resposta facultativa:

Muito insatisfeito | Muito desmotivado | Discordo totalmente

Insatisfeito | Desmotivado | Discordo

Pouco satisfeito | Pouco motivado | Concordo pouco

Satisfeito | Motivado | Concordo

Muito satisfeito | Muito desmotivado | Concordo totalmente

O inquérito foi aplicado ao universo de 314 dirigentes de nível intermédio e demais trabalhadores/as do Instituto (número reportado a 31 de dezembro de 2025), independentemente do seu vínculo.

Foi disponibilizado por via eletrónica (*e-mail* com *link* para formulário eletrónico na Intranet do IAPMEI), entre os dias 6 e 25 de fevereiro de 2026. As respostas são anónimas, apenas com indicação do sexo do respondente, de modo a permitir análises diferenciadas, como recomendado no âmbito dos planos de igualdade de género.

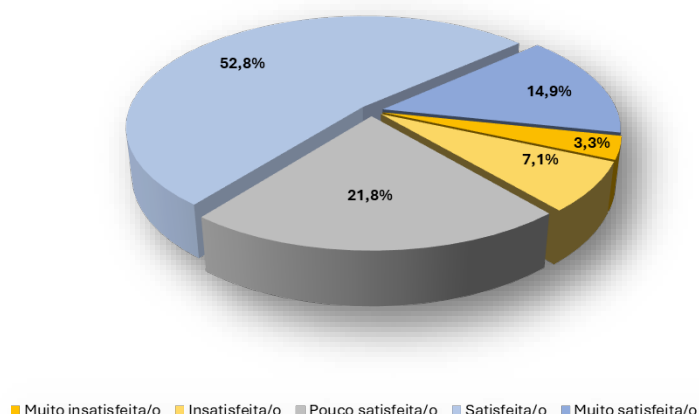
A taxa de resposta global foi 60,2%, resultando num erro amostral de 4,6%.

A amostra de respondentes foi constituída por 71,4% de mulheres e 28,6% de homens, correspondendo a uma taxa de resposta feminina de 61,1% e masculina de 58,1%.

Satisfação global com o IAPMEI

Os níveis de satisfação dos/as trabalhadores/as com o IAPMEI são tradicionalmente elevados, sendo que a avaliação efetuada relativamente a 2025 confirma esta tendência: 67,7% afirmam estar globalmente satisfeitos/os ou muito satisfeitos/os com a organização.

Satisfação global



Os/as trabalhadores/as revelam-se especialmente satisfeitos/as com o desempenho global (83,6%) e a responsabilidade social do IAPMEI (82,5%), bem como com a sua capacidade de inovação (73%) e com a imagem do Instituto (70,9%).

A capacidade de adaptação do IAPMEI à mudança (65,1%), o nível de envolvimento dos/as trabalhadores/as no planeamento da atividade (60,3%) e o relacionamento com as empresas e empreendedores (59,3%) representam, igualmente, motivos de satisfação, embora com valores menos expressivos.

Em sentido inverso ao ano anterior, o relacionamento do IAPMEI com os parceiros foi o item com a avaliação menos favorável entre os/as trabalhadores/as, com apenas 47,1% a manifestarem-se satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as.

Analisando os resultados por género, não se verifica uma diferença significativa com a satisfação global com o IAPMEI entre trabalhadores e trabalhadoras – 70,9% dos homens afirmam-se satisfeitos ou muito satisfeitos, o que comparando com 67,5% das mulheres, resulta numa diferença de 3,4 pontos percentuais (p.p.), dentro do erro amostral.

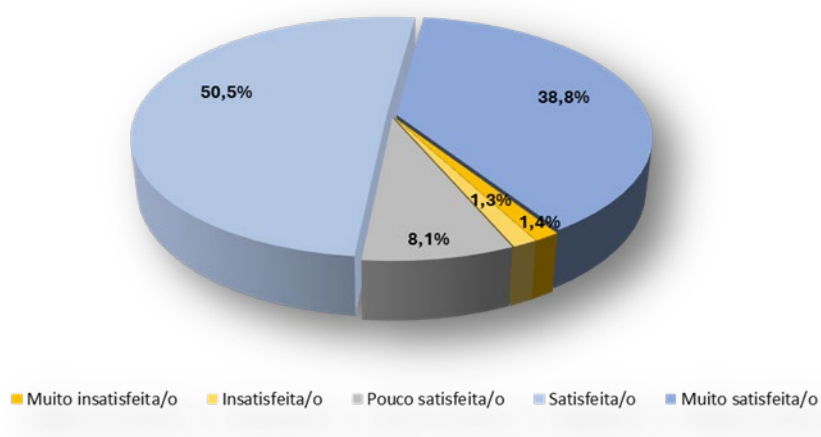
Quando analisados individualmente os itens neste domínio, sinalizam-se diferenças mais significativas, ultrapassando o erro amostral. Concretamente, os homens revelam-se mais satisfeitos do que as mulheres com o relacionamento com parceiros (6,7 p.p. de diferença), o relacionamento com empresas e empreendedores (5,2 p.p.) e com o desempenho global do

IAPMEI (com 4,8 p.p. de diferença). Por outro lado, as mulheres mostram-se muito mais satisfeitas do que os homens, com a capacidade de inovação e com (com uma diferença de 8,9 p.p.) e com a imagem do IAPMEI (5,9 p.p.).

Satisfação com as condições de trabalho no IAPMEI

A satisfação impera quando estão em apreciação as condições de trabalho no IAPMEI, com 89,2% dos respondentes a revelarem-se satisfeitas/os ou muito satisfeitas/os com esta dimensão em 2025.

Satisfação com as condições de trabalho



As condições de segurança, as condições de higiene e limpeza e os espaços de refeições/copas, destacam-se como os elementos que acolheram uma avaliação bastante positiva por parte da quase totalidade dos/as trabalhadores/as, com 96,8%, 95,8% e 91%, respetivamente, a manifestarem-se Satisfeitos/as ou Muito satisfeitos/as.

O ambiente de trabalho no IAPMEI, em geral, e na unidade orgânica a que pertencem, em particular, também motivam satisfação generalizada entre os/as trabalhadores/as, com valores na ordem dos 90,5% e dos 86,8%.

A par do ambiente na unidade orgânica, assinalam-se a localização, instalações e condições do posto de trabalho e os equipamentos de trabalho, igualmente com 86,8% dos respondentes a manifestarem-se satisfeitos com estas condições materiais.

O item com avaliação menos expressiva foram as ferramentas de trabalho tecnológicas, mas ainda assim acolheram a satisfação de perto de 80% dos/as trabalhadores/as, revelando uma evolução interessante face ao ano anterior.

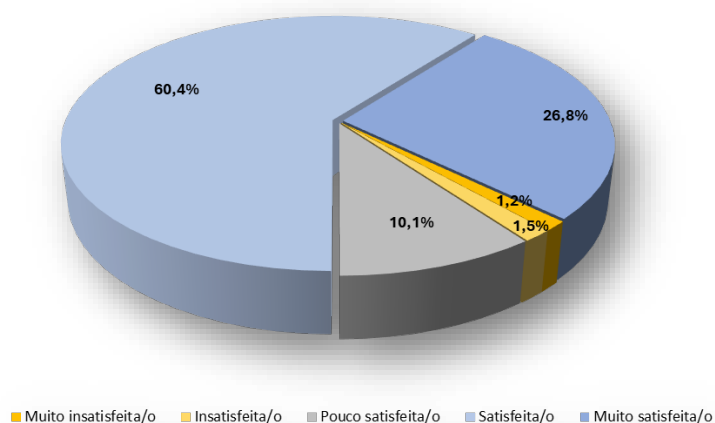
Comparando por género, não se verificam diferenças muito expressivas entre a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras (2,7 p.p. em média, contido no valor do erro amostral). A

localização, instalações e condições do posto de trabalho e os equipamentos de trabalho são os itens em que a opinião de homens e mulheres mais diverge, revelando-se estas últimas mais satisfeitas (diferença de 7,4 p.p. e 4,8 p.p., respetivamente).

Satisfação com a gestão de recursos humanos no IAPMEI

A gestão dos recursos humanos no IAPMEI, em 2025, deixou 87,2% dos/as trabalhadores/as satisfeitos/os ou muito satisfeitos/os.

Satisfação com a gestão de recursos humanos



A forma como foi implementado o sistema de avaliação de desempenho acolheu consenso quase total entre os trabalhadores/as, com 98,9% a manifestarem a sua satisfação com a realização desse processo.

O processo de acolhimento e apoio a novos trabalhadores/as e a oportunidade de desenvolvimento de competências por via da formação, foram bastante valorizados pelos/as trabalhadores/as, com 95,2% e 92,6% a revelarem a sua elevada satisfação.

O horário de trabalho praticado e as medidas de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal existentes motivaram a satisfação de 90,5% e 86,8% dos/as trabalhadores/as, respetivamente. Ainda que se sinalize uma ligeira descida relativamente a 2024, constituem valores positivos muito expressivos.

Dentro desta dimensão, o elemento que menos satisfação gerou, em 2025, entre os/as trabalhadores/as, foi a igualdade de tratamento e de oportunidades.

A satisfação com a gestão de recursos humanos é idêntica entre trabalhadoras e trabalhadores (uma diferença de 2,4 p.p., dentro do erro amostral).

Não obstante, observa-se uma distinção mais considerável em dois temas, ambos com as mulheres a revelarem maior satisfação: a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, com 10 p.p. de diferença, e a igualdade de tratamento e de oportunidades, com 5,2 p.p..

Satisfação com a liderança no IAPMEI

A apreciação sobre a liderança no IAPMEI não respeita a cada hierarquia direta ou ao membro do CD diretamente responsável pela unidade orgânica a que o/a trabalhador/a está afeto/a, mas sim à visão global que cada um/a tem da liderança intermédia, como um todo, e do CD, enquanto órgão colegial.

A avaliação foi feita com base numa escala de concordância com afirmações, tendo-se considerado, para efeitos de análise, a seguinte correspondência:

Muito insatisfeito - Discordo totalmente

Insatisfeito - Discordo

Pouco satisfeito - Concordo pouco

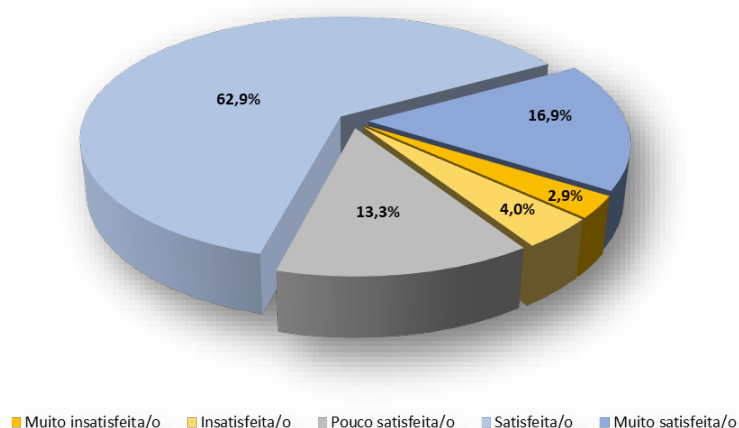
Satisfeito - Concordo

Muito satisfeito - Concordo totalmente

Liderança intermédia

Em 2025, repetindo a tendência do ano anterior, mais de $\frac{3}{4}$ dos recursos humanos (79,8%) manifestam-se satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as com a liderança intermédia no IAPMEI.

Satisfação com a liderança intermédia



Mais de 80% dos/as trabalhadores/as dizem concordar, ou concordar totalmente, com as afirmações de que a liderança intermédia no IAPMEI reconhece os esforços da equipa (89,9%), acolhe sugestões de melhoria (86,8%) e acompanha e dá feedback sobre desempenho (85,2%).

Mais de 75% têm a mesma opinião perante as afirmações de que a liderança intermédia no IAPMEI estimula a autonomia (76,2%) e lidera através do exemplo (75,7%) e uma percentagem muito aproximada valida, igualmente, que a liderança intermédia informa e consulta sobre objetivos sobre os objetivos e atividades da unidade orgânica (73%) e promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua (72%).

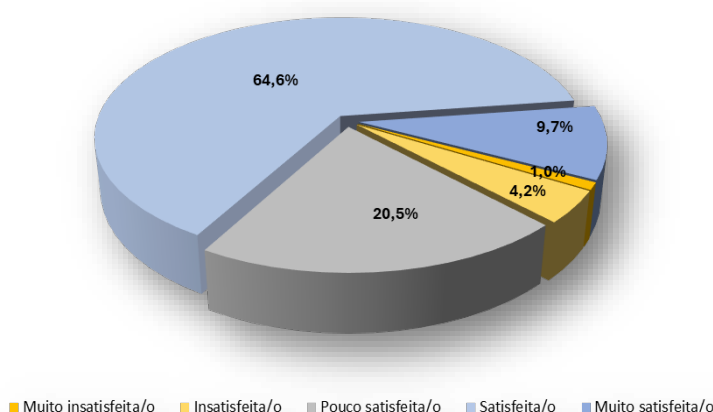
A análise comparada por género revela que, em geral, são as mulheres que apresentam maior satisfação com a liderança intermédia no IAPMEI, em 2025, apesar da diferença não ser significativa (80,5% das mulheres versus 78% dos homens).

As maiores divergências de opinião centram-se nas práticas de liderança através do exemplo, de acompanhamento e feedback sobre o desempenho e do reconhecimento dos esforços da equipa, com valores percentuais de diferença entre homens e mulheres acima do erro amostral – 10 p.p., 7,8 p.p. e 6,7 p.p., respetivamente, sempre em favor das trabalhadoras.

Liderança de topo

Em 2025, numa evolução positiva face ao ano transato, 74,3% dos/as trabalhadores/as concorda ou concorda totalmente que a liderança de topo do IAPMEI – Conselho Diretivo (CD) - demonstra um conjunto de características e práticas que geram satisfação interna.

Satisfação com a liderança de topo



A capacidade de planeamento e de organização é a característica que os/as trabalhadores/as mais reconhecem no CD, com 86,8% a mostrarem a sua satisfação, seguida do reconhecimento dos esforços de equipa, com 84,1%.

Perto de $\frac{3}{4}$ dos respondentes concorda com a capacidade do CD para inovar, desenvolver e modernizar o IAPMEI (71,4%) e para criar condições para a delegação de responsabilidades e competências (73%)

Com valores positivos, ainda que de menor expressão, destaca-se a informação e consulta sobre assuntos relevantes para o IAPMEI e a promoção de uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua, com 66,1% e 64%, respetivamente.

Os resultados demonstram uma grande homogeneidade de opiniões entre trabalhadores e trabalhadoras.

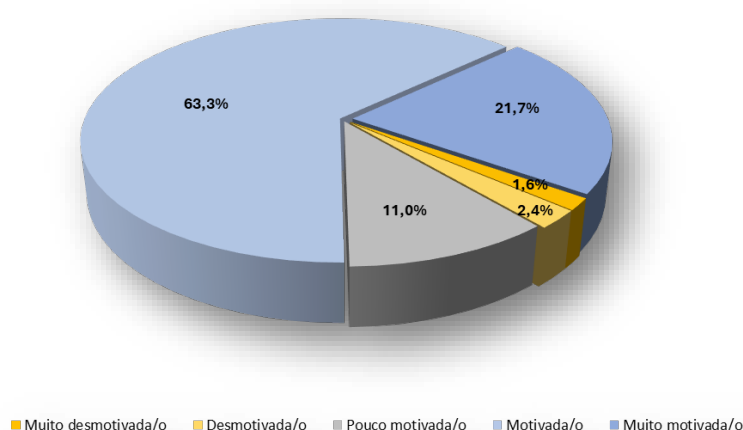
A distinção mais notória é relativa à capacidade de planeamento e organização, com maior percentagem de mulheres a concordarem ou concordarem totalmente que o CD demonstra esta característica, do que os homens. A diferença é de 7,4 p.p., valor acima do erro amostral.

Em todas as restantes variáveis não se registam diferenças relevantes, decorrentes da análise comparada por género.

Níveis de motivação no IAPMEI

Para além da satisfação, os/as trabalhadores/as tiveram oportunidade de se manifestar quanto ao seu nível de motivação pessoal, o qual tem sido, de forma consistente, bastante positivo. Em 2025, apesar de ligeiramente inferior ao ano passado, 85% declaram-se motivados/as ou muito motivados/as com a sua prestação profissional no Instituto.

Motivação dos/as trabalhadores/as



A participação na melhoria da organização e a participação em ações de formação são os elementos mais destacados pelos/as trabalhadores/as, 95,2% e 90,5%, respetivamente, seguidos

da participação em projetos de responsabilidade social, nos quais 84,7% mostram querer estar envolvidos/as.

A motivação para aprender novos métodos de trabalho e desenvolver trabalho de equipa, também revela valores importantes, com mais de $\frac{3}{4}$ dos/as trabalhadores/as a manifestarem-se motivados (79,4% e 75,1%, respetivamente).

O nível de motivação pessoal é o elemento que revela maior divergência de opinião entre trabalhadores e trabalhadoras. A diferença geral de 6,4 p.p. é significativa, sempre com as trabalhadoras a afirmarem-se mais motivadas.

Quando analisados isoladamente, todos os temas, com exceção da participação na melhoria da organização, apresentam diferenças acima do erro amostral, sempre em favor das mulheres, salientando-se o desenvolvimento de trabalho em equipa (11,9 pp.), a aprendizagem de novos métodos de trabalho (7,4 p.p.) e a participação em projetos de responsabilidade social (7 p.p.).

4.13. Desenvolvimento de medidas para o reforço positivo do desempenho

Os últimos anos têm sido marcados por sucessivos contextos de incerteza, o que aumenta os desafios com que as organizações se confrontam, e torna a agilidade e a capacidade de adaptação e mudança, características particularmente importantes.

Sendo que, para tal, são imprescindíveis às organizações dois instrumentos: as Pessoas e a Tecnologia.

Em 2025 o IAPMEI deu passos relevantes no processo de atração de recursos humanos com perfis e competências adequadas aos reptos da atualidade (eventualmente com maior repercussão apenas em 2026); no desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores e trabalhadoras em matérias críticas; e na sua valorização individual e coletiva, desde logo, através da promoção ativa da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

E teve evoluções importantes ao nível da incorporação de ferramentas de produtividade nas práticas de trabalho, e do recurso a soluções de robótica e automação, e de inteligência artificial, no desenvolvimento de instrumentos de gestão internos, alguns dos quais com impactos diretos externos.

Mas, em qualquer dos casos, trata-se de um trabalho ainda em curso, com continuidade imperiosa, com o mesmo fio condutor, em 2026.

4.14. Comparação de desempenho

Os dados de atividade de 2025 revelam, uma vez mais, o importante e reconhecido contributo do IAPMEI para a promoção e dinamização do empreendedorismo e do tecido empresarial, apoiando o seu crescimento e inovação, bem como o reforço da sua competitividade e sustentabilidade, no âmbito das políticas públicas orientadas para a economia.

No quadro da atuação dos Organismos Intermédios do PT2030, o IAPMEI afirmou-se, novamente, de forma inequívoca, como a entidade líder, concentrando 83,5% da execução validada a fundo no âmbito do PT2030, o que evidencia o seu papel central e estruturante na concretização dos incentivos ao investimento empresarial qualificado e na prossecução dos objetivos de política pública associados à competitividade, inovação e transformação do tecido empresarial.

O IAPMEI continuou ainda 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 distinguido com o certificado de boa prática a nível europeu no âmbito do European Public Sector Award (EPSA) 2015, prémio que distingue projetos promovidos por entidades da Administração Pública europeia. O que se reveste de particular relevância, por se tratar de um serviço que abrange um número muito elevado de utilizadores: no final de 2025, eram mais de 212 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.

O Instituto manteve, igualmente, a política de disponibilização e divulgação de ferramentas de *early-warning*, nomeadamente, do MAP – Mecanismo de Alerta Precoce, projeto vencedor da categoria de Desenvolvimento do Ambiente Empresarial e Apoio à Internacionalização das Empresas, na fase nacional dos EEPA 2023, e o grande vencedor final da edição, com a conquista do Prémio do Grande Júri dos EEPA 2023. 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 o IAPMEI tem sido distinguido, tendo obtido um novo reconhecimento no ano de 2025 para a App do Empreendedor. Lançada em 2023, a App do Empreendedor, foi, logo nesse ano, 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. Em 2025, voltou a ser reconhecida, desta vez com Bronze nos Prémios Lusófonos da Criatividade 2025, uma distinção internacional na área da publicidade e comunicação nos mercados de língua oficial portuguesa. Este produto constitui-se como uma abordagem digital do serviço público de proximidade, promovendo a partilha do conhecimento, o *networking* e o dinamismo do ecossistema empresarial, e resulta do empenho do IAPMEI em estimular o empreendedorismo e a criação de novas empresas em Portugal.

5. Avaliação final

5.1. Apreciação dos resultados

A atividade prosseguida pelo IAPMEI em 2025 foi, naturalmente, enquadrada pelas prioridades definidas nos Programas dos XXIV e XXV Governos Constitucionais, e procurou contribuir para o alcance dos desafios estratégicos colocados nas Grandes Opções 2024-2028.

No âmbito do Programa do XXIV Governo Constitucional, contribuiu, em particular, para dar resposta aos seguintes desafios estratégicos: 3 - Um País com melhores salários, menos impostos, mais economia, com foco nos domínios: Transformar custos de contexto em oportunidades; Internacionalização das empresas e atração de investimento estrangeiro; Financiamento e crescimento empresarial; Inovação, Empreendedorismo e Digitalização; Indústria, Turismo, Comércio, Serviços e Consumidores; 5 - Um País com serviços públicos de excelência, priorizando a: Modernização, Simplificação e Desburocratização do Estado; 6 - Um País com melhor Estado, Democracia e Soberania, promovendo a: Transparência e Combate à Corrupção e 8 - Um País de desenvolvimento sustentável e de transição climática, com foco nos domínios: Ambiente; Uma Transição Energética competitiva e sustentável; Fundos Europeus.

No contexto do Programa do XXV e atual Governo Constitucional, os objetivos estratégicos e as atividades desenvolvidas pelo IAPMEI estão, particularmente, alinhadas com os eixos II e III da Agenda Transformadora global – II. Reforma do Estado e Guerra à burocracia: simplificar a vida dos cidadãos e das empresas e III. Criar riqueza, acelerar a economia e aumentar o valor acrescentado - e com o Programa Setorial para a Economia e Coesão Territorial.

Os eixos da Agenda Transformadora aliam a reforma orgânica e funcional da Administração Pública, visando, entre outros objetivos, a simplificação de procedimentos, a digitalização de serviços e desmaterialização de processos, o desenvolvimento tecnológico e a interoperabilidade entre sistemas e serviços, que permitam combater a burocracia, ao desenvolvimento de uma economia dinâmica, competitiva, inovadora e sustentável, que beneficie de uma gestão competente dos Fundos Europeus e promova a coesão territorial.

As medidas do Programa Setorial reforçam este desiderato, impulsionando a transformação dos custos de contextos em oportunidades, o financiamento e crescimento empresarial, a internacionalização e a atração de investimento estrangeiro, o apoio à indústria, o empreendedorismo, a inovação e a sustentabilidade empresarial como propósitos estratégicos, para os quais as atividades do IAPMEI concorrem diretamente, ajudando a afirmar Portugal como um país mais rico, inovador e competitivo, dotado de um Estado mais eficiente e comprometido com um modelo de crescimento mais verde e sustentável, vetores estratégicos de desenvolvimento nos anos vindouros.

O IAPMEI atingiu todos os objetivos constantes do QUAR 2025 (13), tendo superado a grande maioria dos mesmos (8).

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

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 2025

Objetivos Operacionais QUAR	Taxa de realização
O8. (OQ1.) Promover a maximização da execução financeira do Portugal 2030 (PT2030) e do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).	118%
O10. (OQ2.) Gerir com eficácia o PRR, enquanto Beneficiário Intermediário.	125%
O16. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	123%
EFICÁCIA 	121%
O9. (OQ4.) Promover a minimização dos tempos de decisão no âmbito do PT2030 e do PRR.	109%
O12. (OQ5.) Assegurar a realização das verificações no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	100%
EFICIÊNCIA 	105%
O1. (OQ6.) Promover a adoção e a implementação de estratégias de sustentabilidade pelas empresas, através da execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade.	113%
O4. (OQ7.) Capacitar iniciativas empresariais em fase de ideia para práticas ESG e alinhadas com o Desenvolvimento Sustentável.	100%
O23. (OQ8.) Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças em áreas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios.	100%
O25. (OQ9.) Promover a utilização eficaz dos apoios disponíveis, por parte das empresas.	100%
O27. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão.	100%
O28. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	122%
O29. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	125%
O30. (OQ13.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	112%
QUALIDADE 	109%
Realização global	112%

Considerando a totalidade das atividades planeadas traduzidas em objetivos previstos no Plano de Atividades de 2025, chega-se a uma taxa de realização de 110%.

Taxa de realização do Plano de Atividades de 2025

Objetivos Estratégicos/ Objetivos Operacionais	Taxa realização
OE1. Apoiar a conceção de políticas públicas económicas e industriais e desenvolver programas estruturantes para promover a adoção e implementação de estratégias de sustentabilidade.	
O1. (OQ6.) Promover a adoção e a implementação de estratégias de sustentabilidade pelas empresas, através da execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade.	113%
O2. Reforçar as competências internas em sustentabilidade.	168%
O3. Participar na elaboração das propostas legislativas e outros instrumentos de política pública, dirigidos a atividades e produtos industriais, a nível nacional e da UE.	100%
OE2. Estimular o empreendedorismo qualificado, criativo e com respostas inovadoras aos desafios da economia e da sociedade.	
O4. (OQ7.) Capacitar iniciativas empresariais em fase de ideia para práticas ESG e alinhadas com o Desenvolvimento Sustentável.	100%
O5. Promover o empreendedorismo 50+.	100%
O6. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de projetos.	115%
O7. Promover a atração de empreendedores/as e profissionais altamente qualificados estrangeiros.	104%
OE3. Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo do seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.	
O8. (OQ1.) Promover a maximização da execução financeira do Portugal 2030 (PT2030) e do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).	118%
O9. (OQ4.) Promover a minimização dos tempos de decisão no âmbito do PT2030 e do PRR.	112%
O10. (OQ2.) Gerir com eficácia o PRR, enquanto Beneficiário Intermediário.	125%
O11. Mitigar o risco de insucesso dos projetos de investimento aprovados no âmbito do PT2030 e do PRR.	96%
O12. (OQ5.) Assegurar a realização das verificações no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	100%
O13. Assegurar a qualidade dos relatórios de verificação no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	100%
O14. Assegurar o acompanhamento das ações de controlo realizadas pelas autoridades de gestão, de certificação, e pela EMRP, no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.	102%
O15. Maximizar a recuperação de créditos em contencioso.	107%
O16. (OQ3.) Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.	123%
O17. Promover a dinamização de negócios e facilitar a avaliação de empresas.	115%
O18. Apoiar as empresas na obtenção de soluções de revitalização empresarial.	102%
O19. Contribuir para a minimização dos tempos de decisão no âmbito dos processos de recuperação de empresas.	100%
O20. Promover a divulgação de instrumentos de Early Warning.	100%
O21. Promover dinâmicas de eficiência coletiva, clusterização e redes colaborativas.	104%
O22. Estimular a competitividade empresarial a uma escala internacional (particularmente das PME e start-ups), através da rede EEN (Enterprise Europe Network).	110%
O23. (OQ8.) Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças em áreas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios.	100%
O24. Reforçar o apoio de proximidade às empresas.	103%
O25. (OQ9.) Promover a utilização eficaz dos apoios disponíveis, por parte das empresas.	100%
OE4. Melhorar a gestão e o serviço, nomeadamente através da transformação digital e de uma cultura colaborativa.	
O26. Fortalecer a comunicação interna e a partilha de informação e de conhecimento entre trabalhadores/as.	111%
O27. (OQ10.) Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão.	100%
O28. (OQ11.) Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	122%
O29. (OQ12.) Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.	125%
O30. (OQ13.) Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.	112%
Realização global	110%

5.2. Menção proposta pelo dirigente máximo

“Como resultado da autoavaliação, concluiu-se que, em 2025, o IAPMEI atingiu todos os objetivos propostos no seu QUAR, superando 8 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 Vice-Presidente

Nuno Gonçalves

6. Conclusões prospetivas

Com uma visão orientada para a criação de valor sustentável e duradouro, o IAPMEI reforça, no seu Plano de Atividades para 2026, cuja execução se encontra já em marcha, o seu papel enquanto parceiro estratégico de empreendedores/as, empresas, e entidades da envolvente empreendedora e empresarial, através de uma atuação integrada: apoio às empresas portuguesas em todas as fases do seu ciclo de vida, capacitação das pessoas e lideranças, e transformação do IAPMEI num agente ainda mais próximo e ágil.

Prosseguindo os quatro objetivos estratégicos definidos para o triénio 2024-2026, que sinalizam a preocupação específica e a procura de respostas dirigidas a cada uma das diferentes partes interessadas do Instituto, designadamente, Sociedade, Empreendedores/as, Empresas e “Comunidade IAPMEI”, continuaremos a contribuir para a conceção e acompanhamento de políticas públicas económicas e industriais que promovam a sustentabilidade; para o estímulo ao empreendedorismo qualificado, criativo e inovador; e para o reforço da competitividade e da capacidade de inovação das empresas; num quadro organizacional de transformação digital e de melhoria da cultura colaborativa interna.

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

Anexo – QUAR

Ciclo de Gestão:	2025
Designação do Serviço Organismo:	IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, I.P.
Tutela(s):	Ministério da Economia e da Coesão Territorial
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.

Objetivos Estratégicos (OE)		Meta	Grau de concretização
OE1:	Apoiar a conceção de políticas públicas económicas e industriais e desenvolver programas estruturantes para promover a adoção e implementação de estratégias de sustentabilidade.	100%	100%
OE2:	Estimular o empreendedorismo qualificado, criativo e com respostas inovadoras aos desafios da economia e da sociedade.	100%	100%
OE3:	Promover o crescimento, a competitividade e a inovação das empresas ao longo do seu ciclo de vida, através de acompanhamento e capacitação em ecossistemas colaborativos.	100%	100%
OE4:	Melhorar a gestão e o serviço, nomeadamente através da transformação digital e de uma cultura colaborativa.	100%	100%
Objetivos Operacionais (OP)			

EFICÁCIA

Ponderação: 30%

OE3	OP1: Promover a maximização da execução financeira do Portugal 2030 (PT2030) e do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).										Peso:	53%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.1	Grau de execução financeira do PT2030.	n.a.	n.a.	93%	90%	5%	100%	50%	98%	120%	Superou	20%
Ind.2	Grau de execução financeira do PRR.	n.a.	n.a.	94%	90%	5%	100%	50%	96%	115%	Superou	15%
Grau de Realização do OP1											118%	
OE3	OP2: Gerir com eficácia o PRR, enquanto Beneficiário Intermediário.										Peso:	35%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.3	Grau de realização das metas e dos marcos do PRR.	87%	91%	92%	90%	5%	100%	100%	100%	125%	Superou	25%
Grau de Realização do OP2											125%	
OE3	OP3: Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.										Peso:	12%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.4	N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	10250	11368	13393	10500	1050	14438	100%	14135	123%	Superou	23%
Grau de Realização do OP3											123%	

EFICIÊNCIA

Ponderação: 15%

OE3	OP4: Promover a minimização dos tempos de decisão no âmbito do PT2030 e do PRR.										Peso:	50%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.5	Proporção de pedidos de pagamento PT2030 e PRR decididos no prazo.	n.a.	n.a.	n.a.	70%	5%	94%	100%	79%	109%	Superou	9%
Grau de Realização do OP4											109%	
OE3	OP5: Assegurar a realização das verificações no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.										Peso:	50%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.6	Proporção de relatórios de verificação no local (PT2020, PT2030 e PRR), no âmbito dos planos anuais de verificação no local das Autoridades de Gestão (AG) e Estrutura de Missão Recuperar Portugal (EMRP), realizados dentro do prazo.	100%	93%	100%	95%	2,5%	100%	100%	96%	100%	Atingiu	0%
Grau de Realização do OP5											100%	

QUALIDADE

Ponderação: 55%

OE1	OP6: Promover a adoção e a implementação de estratégias de sustentabilidade pelas empresas, através da execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade.										Peso:	25%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.7	Proporção de contributos para as iniciativas legislativas de Política Industrial orientados para a sustentabilidade (e competitividade).	n.a.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	16,6%	100%	125%	Superou	25%
Ind.8	N.º de ações de sensibilização para a promoção da utilização de resíduos e de águas residuais na atividade industrial.	n.a.	n.a.	n.a.	8	1	11	16,6%	8	100%	Atingiu	0%
Ind.9	N.º de sessões de capacitação (presenciais e online) e de recursos multimédia, visando a adoção de práticas mais sustentáveis.	n.a.	n.a.	n.a.	20	2	28	16,6%	24	113%	Superou	13%
Ind.10	N.º de iniciativas empresariais em fase de ideia com práticas sustentáveis, com apoios financeiros no âmbito do StartUp Voucher.	n.a.	n.a.	n.a.	50	5	69	16,6%	49	100%	Atingiu	0%
Ind.11	Execução do plano de distinção de PME Excelência com práticas no domínio da sustentabilidade.	n.a.	n.a.	n.a.	90%	5%	100%	16,6%	100%	125%	Superou	25%
Ind.12	N.º de OpenDays de Sustentabilidade.	n.a.	n.a.	n.a.	5	1	8	16,6%	7	120%	Superou	20%
Grau de Realização do OP6												113%
OE2:	OP7: Capacitar iniciativas empresariais em fase de ideia para práticas ESG e alinhadas com o Desenvolvimento Sustentável.										Peso:	10%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.13	N.º de iniciativas empresariais em fase de ideia beneficiárias de ações de capacitação para a adoção de práticas ESG e contributos para os ODS, no âmbito do StartUp Voucher.	n.a.	n.a.	n.a.	50	5	69	100%	46	100%	Atingiu	0%
Grau de Realização do OP7												100%
OE3	OP8: Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças em áreas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios.										Peso:	15%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.14	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.	109	94	86	9	119	100%	84	100%	Atingiu	0%
Grau de Realização do OP8												100%
OE3	OP9: Promover a utilização eficaz dos apoios disponíveis, por parte das empresas.										Peso:	15%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.15	Execução do plano de capacitação das empresas para um acesso simplificado e uma utilização eficaz dos apoios disponíveis.	n.a.	n.a.	100%	90%	5%	100%	100%	90%	100%	Atingiu	0%
Grau de Realização do OP9												100%
OE4	OP10: Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão.										Peso:	5%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.16	Grau de participação dos trabalhadores/as na iniciativa Orçamento Participativo 2026.	n.a.	n.a.	81%	50%	5%	69%	100%	45%	100%	Atingiu	0%
Grau de Realização do OP10												100%
OE4	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:	15%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.17	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.	100%	100%	90%	5%	100%	50%	100%	125%	Superou	25%
Ind.18	Taxa de teletrabalho.	n.a.	n.a.	n.a.	30%	5%	44%	50%	40%	118%	Superou	18%
Grau de Realização do OP11												122%
OE4	OP12: Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.										Peso:	5%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.19	Execução do plano de ação para a melhoria da SST.	100%	100%	100%	90%	5%	100%	100%	100%	125%	Superou	25%
Grau de Realização do OP12												125%
OE4	OP13: Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.										Peso:	10%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.20	Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	88%	87%	88%	75%	5%	100%	100%	87%	112%	Superou	12%
Grau de Realização do OP13												112%

AVALIAÇÃO FINAL DO QUAR							
Avaliação de acordo com os requisitos previstos no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	Âmbito	Eficácia Ponderação: 30%		Eficiência Ponderação : 15%		Qualidade Ponderação : 55%	
	Quantitativa	112%					
	Qualitativa	BOM					
Grau de realização Parâmetros e Objetivos							
Objetivos Operacionais	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Grau de realização do objetivo	Grau de realização do objetivo (<i>ponderado</i>)	Classificação	OBJETIVOS MAIS RELEVANTES (nº 1 do art.18º da Lei 66-B/2007, de 28.12)
EFICÁCIA	36,2%						
OP1: Promover a maximização da execução financeira do Portugal 2030 (PT2030) e do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).	30%	53%	15,9%	118%	62%	Superou	RELEVANTE
OP2: Gerir com eficácia o PRR, enquanto Beneficiário Intermediário.		35%	10,5%	125%	44%	Superou	RELEVANTE
OP3: Promover estratégias de crescimento através do reconhecimento público e da promoção da notoriedade conferida pelo estatuto PME Líder e PME Excelência.		12%	3,6%	123%	15%	Superou	
EFICIÊNCIA	15,7%						
OP4: Promover a minimização dos tempos de decisão no âmbito do PT2030 e do PRR.	15%	50%	7,5%	109%	55%	Superou	
OP5: Assegurar a realização das verificações no local no âmbito do PT2020, PT2030 e PRR.		50%	7,5%	100%	50%	Atingiu	RELEVANTE
QUALIDADE	60,0%						
OP6: Promover a adoção e a implementação de estratégias de sustentabilidade pelas empresas, através da execução do Programa PME na Rota da Sustentabilidade.	55%	25%	13,8%	113%	28%	Superou	RELEVANTE
OP7: Capacitar iniciativas empresariais em fase de ideia para práticas ESG e alinhadas com o Desenvolvimento Sustentável.		10%	5,5%	100%	10%	Atingiu	
OP8: Capacitar as empresas, os seus recursos humanos e as suas lideranças em áreas relevantes para a gestão e o desenvolvimento de negócios.		15%	8,3%	100%	15%	Atingiu	RELEVANTE
OP9: Promover a utilização eficaz dos apoios disponíveis, por parte das empresas.		15%	8,3%	100%	15%	Atingiu	RELEVANTE
OP10: Promover a participação dos trabalhadores/as na gestão.		5%	2,8%	100%	5%	Atingiu	
OP11: Promover a utilização de horários e modalidades de organização do trabalho no IAPMEI que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.		15%	8,3%	122%	18%	Superou	RELEVANTE
OP12: Fortalecer o plano de segurança e saúde no trabalho (SST) do IAPMEI.		5%	2,8%	125%	6%	Superou	
OP13: Assegurar níveis elevados de satisfação dos clientes.		10%	5,5%	112%	11%	Superou	
Total	100%	Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes					72%

RECURSOS HUIMANOS										Dias úteis de N	228
DESIGNAÇÃO	Pontuação (Conselho Coordenador da Aavalição de Serviços)	Pontuação efetivos Planeados para 2025			Pontuação efetivos Executados em 2025			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP	
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31 dezembro (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada				
Dirigentes - Direção Superior	20	4	912	80	4	912	80	0	100%	100%	
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	35	7980	560	35	7980	560	0	100%	100%	
Técnico Superior	12	354	80712	4248	243	55404	2916	111	69%	69%	
Especialistas de Informática	12	9	2052	108	2	456	24	7	22%	22%	
Coordenador Técnico	9	3	684	27	0	0	0	3	0%	0%	
Técnicos de Informática	8	2	456	16	2	456	16	0	100%	100%	
Assistente Técnico	8	35	7980	280	28	6384	224	7	80%	80%	
Assistente Operacional	5	8	1824	40	4	912	20	4	50%	50%	
Total		450	102 600	5 359	318	72 504	3 840	132	72%	71%	
Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:		Efetivos 31.12.2020	Efetivos 31.12.2021	Efetivos 31.12.2022	Efetivos 31.12.2023	Previstos 2024	Efetivos 31.12.2024	Previsto 2025	Efetivos 30.06.2025	Efetivos 30.09.2025	Efetivos 31.12.2025
		338	341	334	348	450	318	450	316	320	318

RECURSOS FINANCEIROS								
DESIGNAÇÃO	Dotação Inicial	Cativações	Dotação Corrigida	Execução			Saldo	Taxa de execução
				30.06.2025	30.09.2025	31.12.2025		
Orçamento de Atividades (OA)	182 267 182,00 €	10 532 359,00 €	273 630 109,00 €	47 464 887,27 €	98 694 673,22 €	247 525 084,98 €	26 105 024,02 €	90%
Despesa Própria	30 724 374,00 €	4 687 123,00 €	44 175 556,00 €	8 568 141,27 €	13 685 630,96 €	38 291 131,64 €	5 884 424,36 €	87%
Despesas c/Pessoal	19 275 057,00 €		18 622 513,00 €	6 806 471,00 €	10 219 943,00 €	14 340 436,41 €	4 282 076,59 €	77%
Aquisições de Bens e Serviços	5 216 910,00 €	949 353,00 €	4 146 521,00 €	1 212 620,00 €	2 406 649,59 €	3 364 530,08 €	781 990,92 €	81%
Transferências correntes	100 830,00 €	31 000,00 €	69 830,00 €	43 991,27 €	53 884,06 €	54 634,06 €	15 195,94 €	78%
Outras despesas correntes	6 131 577,00 €	3 706 770,00 €	2 645 533,00 €	505 059,00 €	884 330,68 €	2 530 906,24 €	114 626,76 €	96%
Ativos financeiros			15 198 175,00 €	0,00 €	0,00 €	15 198 174,70 €	0,30 €	100%
Op. extraorçamental			3 492 984,00 €	0,00 €	120 823,63 €	2 802 450,15 €	690 533,85 €	80%
Medidas de Apoio a Empresas	120 583 908,00 €	5 839 370,00 €	192 190 420,00 €	23 298 048,00 €	64 249 135,22 €	174 412 841,70 €	17 777 578,30 €	91%
das quais extraorçamental	1 000 000,00 €		38 029 182,00 €	991 817,00 €	895 565,76 €	21 521 848,53 €	16 507 333,47 €	57%
Medidas de Apoio à Envolvente	30 958 900,00 €	5 866,00 €	37 264 133,00 €	15 598 698,00 €	20 759 907,04 €	34 821 111,64 €	2 443 021,36 €	93%
Orçamento de Projetos (OP)	2 501 255 625,00 €	797 243,00 €	2 624 849 420,00 €	550 224 763,00 €	900 587 432,84 €	1 458 944 627,30 €	1 165 904 792,70 €	56%
Despesa Própria	3 051 033,00 €	285 698,00 €	2 917 878,00 €	256 206,00 €	540 986,55 €	1 693 878,15 €	1 223 999,85 €	58%
Aquisições de Bens e Serviços	756 819,00 €	23 311,00 €	484 704,00 €	75 837,00 €	148 977,70 €	228 542,87 €	256 161,13 €	47%
Investimentos	2 294 214,00 €	262 387,00 €	2 317 346,00 €	180 369,00 €	392 008,85 €	1 349 509,39 €	967 836,61 €	58%
Op. extraorçamental			115 828,00 €	0,00 €	0,00 €	115 825,89 €	2,11 €	100%
Medidas de Apoio a Empresas	2 494 579 552,00 €	0,00 €	2 617 570 688,00 €	549 956 360,00 €	899 302 022,63 €	1 455 154 414,15 €	1 162 416 273,85 €	56%
das quais extraorçamental			114 174 954,00 €	0,00 €	69 851 516,66 €	102 879 151,14 €	11 295 802,86 €	90%
Medidas de Apoio à Envolvente	3 625 040,00 €	511 545,00 €	4 360 854,00 €	12 197,00 €	744 423,66 €	2 096 335,00 €	2 264 519,00 €	48%
das quais extraorçamental			1 284 074,00 €		693 244,09 €	1 097 263,04 €	186 810,96 €	85%
Total (OA+OP)	2 683 522 807,00 €	11 329 602,00 €	2 898 479 529,00 €	597 689 650,27 €	999 282 106,06 €	1 706 469 712,28 €	1 192 009 816,72 €	59%

Ref.º	Descritivo	Unidade(s) Orgânica(s) Responsável(eis)	Fórmula de cálculo	Fonte de Verificação	Justificação do Valor Crítico
Ind1	Grau de execução financeira do PT2030.	Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial (DIN)	Montante de pagamentos PT2030 decididos no período / Meta de pagamento PT2030 para o período ¹ * 100 ¹ Meta determinada pela procura, designadamente, pelo valor total acumulado de adiantamentos e de pedidos de reembolso entrados no IAPMEI, passíveis de decisão no ano do ponto de vista do calendário legalmente definido (i.e., entrados até 31 de outubro de 2025)	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).	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 (execução na íntegra).
Ind2	Grau de execução financeira do PRR.	Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial (DIN)	Montante de pagamentos PRR decididos no período / Meta de pagamento PRR para o período ¹ * 100 ¹ Meta determinada pela procura, designadamente, pelo valor total acumulado de adiantamentos e de pedidos de reembolso entrados no IAPMEI, passíveis de decisão no ano do ponto de vista do calendário legalmente definido (i.e., entrados até 31 de outubro de 2025)	Sistema de Informação PRR (SIPRR). Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).	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 (execução na íntegra).
Ind3	Grau de realização das metas e dos marcos do PRR.	Direção de Capacitação Empresarial (DCE)	N.º de Metas e de Marcos do Tipo A cumpridas no período / N.º de Metas e de Marcos do Tipo A Totais no período * 0,85 + N.º de Metas e de Marcos do Tipo B cumpridas no período / N.º de Metas e de Marcos do Tipo B Totais no período * 0,15	Sistema de Informação PRR (SIPRR). Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).	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).
Ind4	N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder.	Departamento de Instrumentos Financeiros e Transmissão Empresarial (DpIF)	N.º de empresas com facilitação no acesso a financiamento através da atribuição do estatuto PME Líder (edição 2025)	Base de dados da PME Líder; lista de empresas; Plataforma Geslíder.	Não existindo referencial de excelência para o Indicador, considera-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponde à taxa de realização de 125%.
Ind5	Proporção de pedidos de pagamento PT2030 e PRR decididos no prazo.	Direção de Investimento para a Inovação e Competitividade Empresarial (DIN)	N.º de pedidos de pagamento decididos no prazo, no período / N.º total de pedidos de pagamento decididos no período * 100	Sistema de Informação PRR (SIPRR). Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI).	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%.
Ind6	Proporção de relatórios de verificação no local (PT2020, PT2030 e PRR), no âmbito dos planos anuais de verificação no local das Autoridades de Gestão (AG) e Estrutura de Missão Recuperar Portugal (EMRP), realizados dentro do prazo.	Departamento de Fiscalização e Controlo (DpFC)	N.º de relatórios de verificação no local emitidos dentro do prazo, no período / N.º de relatórios de verificação no local emitidos no período * 100	Sistema de Informação de Gestão de Incentivos (SIGI) / SGO2020 / SGO2030. Base dados Excel do DpFC. Quadro de indicadores do DpFC - "Lista de Projetos".	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%. 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).
Ind7	Proporção de contributos para as iniciativas legislativas de Política Industrial orientados para a sustentabilidade (e competitividade).	Departamento de Políticas de Empresa (DpPO)	N.º de contributos para as iniciativas legislativas de Política Industrial orientados para a sustentabilidade (e competitividade), dados no período / N.º total de contributos para as iniciativas legislativas de Política Industrial dados no período * 100	Ferramenta de monitorização do Programa PME Rota da Sustentabilidade.	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 contrubutos com foco na sustentabilidade).
Ind8	N.º de ações de sensibilização para a promoção da utilização de resíduos e de águas residuais na atividade industrial.	Direção de Proximidade Regional e Licenciamento (DPR)	N.º de ações de sensibilização para a promoção da utilização de resíduos e de águas residuais na atividade industrial realizadas no período	Ferramenta de monitorização do Programa PME Rota da Sustentabilidade.	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%.
Ind9	N.º de sessões de capacitação (presenciais e online) e de recursos multimédia, visando a adoção de práticas mais sustentáveis.	Departamento de Valorização e Capacitação Empresarial (DpCE)	N.º de sessões de capacitação (presenciais e online) e de recursos multimédia, visando a adoção de práticas mais sustentáveis, realizados/divulgados no período.	Ferramenta de monitorização do Programa PME Rota da Sustentabilidade.	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%.

Ind10	N.º de iniciativas empresariais em fase de ideia com práticas sustentáveis, com apoios financeiros no âmbito do StartUp Voucher.	Departamento de Empreendedorismo e Financiamento (DpEF)	N.º de iniciativas empresariais em fase de idela, com práticas sustentáveis, com apoios financeiros no âmbito do StartUp Voucher, no período.	Ferramenta de monitorização do Programa PME Rota da Sustentabilidade.	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%.
Ind11	Execução do plano de distinção de PME Excelência com práticas no domínio da sustentabilidade.	Departamento de Instrumentos Financeiros e Transmissão Empresarial (DpIF)	N.º de ações, ponderadas, do plano de distinção de PME Excelência com práticas no âmbito da sustentabilidade executadas / N.º total de ações do plano de distinção de PME Excelência com práticas no âmbito da sustentabilidade * 100 (edição 2025)	Ferramenta de monitorização do Programa PME Rota da Sustentabilidade.	Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico que permita comparações diretas, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (plano executado na íntegra).
Ind12	N.º de OpenDays de Sustentabilidade.	Direção de Proximidade Regional e Licenciamento (DPR)	N.º de OpenDays de Sustentabilidade realizados no período.	Ferramenta de monitorização do Programa PME Rota da Sustentabilidade.	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%.
Ind13	N.º de iniciativas empresariais em fase de ideia beneficiárias de ações de capacitação para a adoção de práticas ESG e contributos para os ODS, no âmbito do StartUp Voucher.	Departamento de Empreendedorismo e Financiamento (DpEF)	N.º de iniciativas empresariais em fase de ideia beneficiárias de ações de capacitação para a adoção de práticas ESG e com contributos para os ODS, no âmbito do StartUp Voucher, no período.	Plataforma StartUp Voucher; listas de participantes nas ações.	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%.
Ind14	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.	Departamento de Valorização e Capacitação Empresarial (DpCE)	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, realizados/divulgados no período.	Gravações webinars; suportes de divulgação das ações; recursos produzidos e divulgados; e registos na plataforma Academia PME Digital.	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%.
Ind15	Execução do plano de capacitação das empresas para um acesso simplificado e uma utilização eficaz dos apoios disponíveis.	Departamento de Valorização e Capacitação Empresarial (DpCE) e Departamento de Suporte Operacional de Programas (DpOP)	N.º de ações, ponderadas, do plano de capacitação das empresas para um acesso simplificado e uma utilização eficaz dos apoios disponíveis executadas no período / N.º total de ações do plano de capacitação das empresas para um acesso simplificado e uma utilização eficaz dos apoios disponíveis, para o período * 100	Plano de ações; gravações webinars; suportes de divulgação das ações; recursos produzidos e divulgados; registos na plataforma Academia PME Digital; registos no website do IAPMEI.	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).
Ind16	Grau de participação dos trabalhadores/as na iniciativa Orçamento Participativo 2026.	Departamento de Recursos Humanos (DpRH)	Nº de trabalhadores que participaram na iniciativa Orçamento Participativo 2026 / Nº total de trabalhadores em 31 de dezembro de 2025 * 100	Deliberações do CD; registos de participantes.	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%.
Ind17	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.	Departamento de Recursos Humanos (DpRH)	N.º de pareceres favoráveis à prática de horário ou modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares, dados no período / N.º total de pareceres emitidos no período referentes à prática de horário ou modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares * 100	Deliberações do CD; plataforma de assiduidade.	Não existindo referencial de excelência para o Indicador, nem histórico suficiente para o mesmo efeito, considerou-se como valor crítico o valor que, por convenção, corresponderia à taxa de realização de 125%. Contudo, como esse valor ultrapassa os 100% e como se trata de Indicador que, pela sua natureza, não admite uma taxa de realização superior a 100%, o valor crítico é definido como sendo o valor máximo passível de ser atingido (todos os pareceres favoráveis).
Ind18	Taxa de teletrabalho.	Departamento de Recursos Humanos (DpRH)	N.º total de dias de teletrabalho no período / (N.º de dias de trabalho potencial no período [227 dias] * N.º de trabalhadores em 31 de dezembro de 2025, exceto dirigentes e apoio ao Conselho Diretivo) * 100	Plataforma de assiduidade; Balanço Social.	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%.
Ind19	Execução do plano de ação para a melhoria da SST.	Departamento de Recursos Humanos (DpRH)	N.º de ações, ponderadas, do plano de melhoria da SST executadas no período / N.º total de ações do plano de melhoria da SST para o período * 100	Registos de divulgação, de pedido e de adesão; suportes de conteúdos informativos ou formativos.	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).
Ind20	Proporção de clientes que avaliam positivamente a atuação do IAPMEI.	Departamento de Planeamento e Estudos (DpPE)	N.º de clientes com avaliação positiva da atuação do IAPMEI na edição de 2025 do Inquérito à Satisfação de Clientes / N.º total de clientes com avaliação da atuação do IAPMEI a edição de 2025 do Inquérito à Satisfação de Clientes * 100	Base de Dados do Inquérito à Avaliação da Satisfação dos Clientes.	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).

NOTAS EXPLICATIVAS:					
#1	Mapa RH, linha "Coordenadores Técnicos": Na fase de planeamento de 2025, no mapa relativo aos RH, e por não existir uma linha específica para o efeito, os Consultores no âmbito da Carreira Especial de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação previstos no mapa de pessoal do IAPMEI foram inseridos na linha dos "Coordenadores Técnicos". Contudo foi, entretanto, clarificado que os consultores nesta carreira são especialistas de TI, logo não poderão ser considerados Coordenadores Técnicos, devendo ser contabilizados como Especialistas de Informática/Técnicos Superiores. Esta classificação foi já considerada no âmbito do ciclo de gestão de 2026.				
#2	Justificação de superação do OP1 Ind1 - A dinamização realizada pelo IAPMEI junto dos beneficiários, para a sua sensibilização quanto à importância da execução dos projetos cofinanciados, teve as consequências positivas esperadas, designadamente, um aumento do número de pedidos de pagamento submetidos no segundo semestre.				
#3	Justificação de superação do OP2 Ind3 - Em resultado das reprogramações do PRR que têm vindo a ser efetuadas, e no quadro das competências do IAPMEI enquanto Beneficiário Intermédio, estavam somente previstas para 2025 duas metas A, nomeadamente, no âmbito da Descarbonização da Indústria, as quais foram cumpridas. Anota-se que, dado estádio de desenvolvimento do programa, se veio, entretanto, a estabelecer que as metas B, pelo seu cariz incremental, apenas virão a ser aferidas no final do período de programação.				
#4	Justificação de superação do OP3 Ind4 - Em 2025 intensificou-se a tendência de grande interesse e dinamismo, por parte dos parceiros bancários, em conseguir integrar o maior número de empresas com o estatuto PME Líder na sua carteira de clientes, fator que, conjuntamente com a evolução favorável dos indicadores económicos e financeiros das PME no exercício de referência – 2024 –, levou a que se tivesse conseguido ultrapassar a meta prevista para o número de empresas galardoadas, com mais de 14.000 distinções de PME Líder conferidas.				
#5	Justificação de superação do OP4 Ind5 - O foco colocado em 2025 no reforço da execução levou também a um esforço de organização, reforço do acompanhamento pelas equipas, e uma gestão mais eficiente das prioridades, o que permitiu a superação da meta estabelecida relativa ao cumprimento dos prazos de pagamento no âmbito do Portugal 2030 e do PRR.				
#6	Justificação de superação do OP6 - A superação do objetivo resulta do facto de a taxa de realização de 4 dos 6 indicadores que concorrem para a sua concretização ter sido superior a 100%. Ind7 - Dada a centralidade da matéria nas políticas de fomento da competitividade nacional, o IAPMEI assegurou que todos os contributos que deu, em 2025, para iniciativas legislativas de política industrial, tiveram orientação para a sustentabilidade. Ind9 - No âmbito da formação e capacitação no domínio da sustentabilidade empresarial, o IAPMEI consolidou, em 2025, a sua intervenção nas áreas dos fatores ESG (Environmental, Social and Governance) e da Economia Circular. O ciclo de webinars "ESG à 5.ª Descomplicar e começar" teve um acolhimento particularmente bom por parte das empresas, tendo o IAPMEI conseguido organizar, no quadro desta iniciativa, um número de sessões superior ao inicialmente previsto, para dar resposta ao interesse demonstrado. Ind11 - O plano de distinção de PME Excelência com práticas no domínio da sustentabilidade foi executado na íntegra, tendo-se procedido ao desenvolvimento de métricas de avaliação em matéria de sustentabilidade que levaram à distinção de 7 empresas com projetos de investimento apoiados na área da sustentabilidade. Ind12 - O sucesso e a adesão a esta iniciativa levaram a que tivessem sido mobilizados os meios que permitiram a realização, em 2025, de 7 Open Days i6.0 Indústria Sustentável, promovendo a partilha de um maior número de boas práticas empresariais nas áreas da transição digital e sustentabilidade, através de sessões temáticas e da visita <i>in loco</i> às empresas anfitriãs.				
#7	Justificação de superação do OP11 Ind7 - Tendo em vista a facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, o IAPMEI deu parecer favorável, em 2025, a todos os pedidos de prática de horário ou de modalidade de organização de trabalho diferenciado por motivos de saúde, sociais, económicos ou familiares. Ind18 - Com o mesmo propósito de facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, e complementarmente à política anterior, o IAPMEI instituiu um regime híbrido de trabalho presencial e teletrabalho. Sendo que, no âmbito da gestão corrente, para além dos períodos programados, e com o mesmo foco na facilitação da conciliação, foram permitidas situações pontuais adicionais de teletrabalho, na sequência de situações como greves de transportes, quadros climatéricos muito adversos ou questões pessoais emergentes, o que determinou que a taxa de teletrabalho fosse superior à projetada.				
#8	Justificação de superação do OP12 Ind19 - O plano de ação para a melhoria da segurança e saúde no trabalho foi executado na íntegra. Destacam-se a continuidade da iniciativa, em vigor desde 2018, de vacinação contra a gripe sazonal a todos os trabalhadores/as que, não estando abrangidos pela disponibilização gratuita pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS), manifestam querer ter essa proteção, a disponibilização da consulta do viajante, e as ações de saúde preventiva, que em 2025, se focaram em campanhas sobre a saúde da mulher, o cancro, a hepatite, as doenças cardiovasculares e a neurodivergência.				
#9	Justificação de superação do OP13 Ind20 - O IAPMEI procedeu, em 2025, 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% dos respondentes a fazerem uma avaliação global positiva da atuação do IAPMEI, em linha com a tendência sistematicamente verificada nos últimos anos.				

Anexo – Balanço Social

BALANÇO SOCIAL

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

2025

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 70080000

Ministério: da Economia e Coesão Territorial

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

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

Em 1 de Janeiro de 2025 318

Em 31 de Dezembro de 2025 318

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2025, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2025 na folha "Critério"

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

Nome Margarida Coelho

Tel: 213836011

E-mail: margarida.coelho@iapmei.pt

Data

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2025 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2025.

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 2025:

Deverá registrar 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 2025 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):

[illegible]

BALANÇO SOCIAL 2025

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	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	3	4	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	19	0	0	0	0	0	0	9	19	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	57	143	0	0	14	29	0	0	0	0	0	0	0	0	71	172	243
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	3	24	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	25	28
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
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	67	168	0	0	14	30	15	24	0	0	0	0	0	0	96	222	318

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

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

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

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1																												
Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																										0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	2	1	0	0	0	3	4	7	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	7	3	6	3	3	2	0	0	0	9	19	28	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0	
Técnico Superior	0	0	0	0	5	5	1	5	4	13	11	10	10	24	11	34	12	45	12	28	5	8	0	0	71	172	243	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	3	1	9	0	5	0	5	0	0	3	25	28	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	3	1	4	
Aprendizes e praticantes																									0	0	0	
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	0	4	
Magistrado																									0	0	0	
Diplomata																									0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0	
Pessoal de Inspecção																									0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0	
Docente Ensino Universitário																									0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0	
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0	
Médico																									0	0	0	
Enfermeiro																									0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0	
Chefia Tributária																									0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0	
Conservador e Notário																									0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0	
Oficial de Justiça																									0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0	
Polícia Judiciária																									0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0	
Guarda Prisional																									0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0	
Bombeiro																									0	0	0	
Polícia Municipal																									0	0	0	
Total	0	0	0	0	5	5	2	5	4	14	13	12	12	27	13	46	20	61	17	39	10	13	0	0	96	222	318	

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

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei 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 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	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	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2	0	0	3	4	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	2	0	0	1	2	0	4	1	2	3	5	3	4	1	0	9	19	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																		0	0	0	
Técnico Superior	22	41	8	10	2	2	5	22	6	14	12	35	7	19	9	25	0	4	71	172	243
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	4	0	7	0	10	0	2	3	25	28
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	3	1	4
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	4	0	4
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	23	43	8	12	4	2	7	25	7	18	18	42	11	32	17	42	1	6	96	222	318

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	2	1	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	1	1	0	3	4	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	18	3	1	0	0	9	19	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	45	129	18	30	0	3	71	172	243
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	1	2	7	0	0	1	15	0	1	0	1	0	0	0	0	3	25	28
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Aprendizes e praticantes																					0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	4
Magistrado																					0	0	0
Diplomata																					0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																					0	0	0
Pessoal de Inspeção																					0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																					0	0	0
Docente Ensino Universitário																					0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																					0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																					0	0	0
Médico																					0	0	0
Enfermeiro																					0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																					0	0	0
Técnico Superior de Saúde																					0	0	0
Chefia Tributária																					0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																					0	0	0
Pessoal Aduaneiro																					0	0	0
Conservador e Notário																					0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																					0	0	0
Oficial de Justiça																					0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																					0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																					0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																					0	0	0
Polícia Judiciária																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																					0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																					0	0	0
Guarda Prisional																					0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																					0	0	0
Bombeiro																					0	0	0
Polícia Municipal																					0	0	0
Total	0	0	1	0	1	2	6	7	0	0	6	18	2	8	57	152	22	32	1	3	96	222	318

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

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei 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 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 gênero, em 31 de dezembro

[illegible][illegible]

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

Grupo/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	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
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	1	1	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	9	11	0	0	4	7	0	0	0	0	2	4	15	22	37
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	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
Aprendizes e praticantes													0	0	0
Informático	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Magistrado													0	0	0
Diplomata													0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência													0	0	0
Pessoal de Inspeção													0	0	0
Pessoal de Investigação Científica													0	0	0
Docente Ensino Universitário													0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico													0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													0	0	0
Médico													0	0	0
Enfermeiro													0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica													0	0	0
Técnico Superior de Saúde													0	0	0
Chefia Tributária													0	0	0
Pessoal de Administração Tributária													0	0	0
Pessoal Aduaneiro													0	0	0
Conservador e Notário													0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado													0	0	0
Oficial de Justiça													0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)													0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)													0	0	0
Forças Armadas - Praça b)													0	0	0
Polícia Judiciária													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda													0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras													0	0	0
Guarda Prisional													0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)													0	0	0
Bombeiro													0	0	0
Polícia Municipal													0	0	0
Total	9	11	0	0	5	7	0	0	1	1	2	4	17	23	40

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

Notas:
 Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de dezembro inclusive;
 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 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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
Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Técnico Superior	1	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	6	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	5	4	16	19	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	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	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
Aprendizes e praticantes																													0	0	0	
Informático	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	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	
Total	1	0	0	0	6	3	0	0	0	0	0	0	6	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	5	5	18	21	39	

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	3	0	0	0	26	29
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	5	0	0	0	0	5
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	8	0	0	0	26	34

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior	0	0	16	58	2	13	2	2	1	5	21	78	99
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	1	4	0	1	0	0	0	0	1	5	6
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	18	63	2	14	2	2	1	5	23	84	107

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	3	4	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	19	9	19	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	71	162	0	0	0	9	0	0	0	0	0	1	71	172	243
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	3	21	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	3	25	28
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
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	81	184	0	0	0	12	0	0	0	0	15	26	96	222	318

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

d) Considerar a meia jornada (Lei 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

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		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 (*)	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					
	células abertas para indicar n° horas/semana								células abertas para indicar n° horas/semana																					
	35 horas		40 horas		42 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	1	0	1		
Dirigente superior de 2º grau a)	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3		
Dirigente intermédio de 1º grau a)	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7		
Dirigente intermédio de 2º grau a)	9	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	19	28		
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0		
Técnico Superior	71	172	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	71	172	243		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	25	28		
Assistente operacional, operário, auxiliar	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4		
Aprendizes e praticantes																										0	0	0		
Informático	4	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	0	4		
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	96	222	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	96	222	318		

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar 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
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	1783:00	3956:00	0:00	0:00	0:00	0:00	2118:00	6780:00	166:00	359:00	4067:00	11095:00	15162:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	38:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	84:00	0:00	0:00	0:00	122:00	122:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	644:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	644:00	0:00	644:00
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
Total	2427:00	3994:00	0:00	0:00	0:00	0:00	2118:00	6864:00	166:00	359:00	4711:00	11217:00	15928:00

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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	0,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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	10,0	7,0	0,0	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	16,0	26,0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior	15,0	12,0	56,0	436,0	33,0	61,0	491,0	2 013,0	160,0	0,0	43,0	177,0	26,0	19,0	0,0	0,0	2,0	3,0	0,0	0,0	4,0	4,0	7,0	4,0	0,0	0,0	837,0	2 729,0	3 566,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0,0	0,0	35,0	186,0	0,0	5,0	9,0	343,0	51,0	0,0	11,0	53,0	0,0	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	106,0	598,0	704,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	19,0	0,0	0,0	0,0	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	0,0	1,0	22,0	23,0		
Aprendizes e praticantes																										0,0	0,0	0,0		
Informático	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	2,0		
Magistrado																										0,0	0,0	0,0		
Diplomata																										0,0	0,0	0,0		
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																										0,0	0,0	0,0		
Pessoal de Inspecção																										0,0	0,0	0,0		
Pessoal de Investigação Científica																										0,0	0,0	0,0		
Docente Ensino Universitário																										0,0	0,0	0,0		
Docente Ensino Superior Politécnico																										0,0	0,0	0,0		
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										0,0	0,0	0,0		
Médico																										0,0	0,0	0,0		
Enfermeiro																										0,0	0,0	0,0		
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																										0,0	0,0	0,0		
Técnico Superior de Saúde																										0,0	0,0	0,0		
Chefia Tributária																										0,0	0,0	0,0		
Pessoal de Administração Tributária																										0,0	0,0	0,0		
Pessoal Aduaneiro																										0,0	0,0	0,0		
Conservador e Notário																										0,0	0,0	0,0		
Oficial dos Registos e do Notariado																										0,0	0,0	0,0		
Oficial de Justiça																										0,0	0,0	0,0		
Forças Armadas - Oficial b)																										0,0	0,0	0,0		
Forças Armadas - Sargento b)																										0,0	0,0	0,0		
Forças Armadas - Praça b)																										0,0	0,0	0,0		
Polícia Judiciária																										0,0	0,0	0,0		
Polícia de Segurança Pública - Oficial																										0,0	0,0	0,0		
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																										0,0	0,0	0,0		
Polícia de Segurança Pública - Agente																										0,0	0,0	0,0		
Guarda Nacional Republicana - Oficial																										0,0	0,0	0,0		
Guarda Nacional Republicana - Sargento																										0,0	0,0	0,0		
Guarda Nacional Republicana - Guarda																										0,0	0,0	0,0		
Serviço Estrangeiros Fronteiras																										0,0	0,0	0,0		
Guarda Prisional																										0,0	0,0	0,0		
Outro Pessoal de Segurança c)																										0,0	0,0	0,0		
Bombeiro																										0,0	0,0	0,0		
Polícia Municipal																										0,0	0,0	0,0		
Total	15,0	12,0	91,0	622,0	43,0	73,0	503,0	2 384,0	211,0	0,0	54,0	233,0	26,0	28,0	0,0	0,0	2,0	3,0	0,0	0,0	4,0	4,0	7,0	6,0	0,0	0,0	956,0	3 365,0	4 321,0	

NOTAS:

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei 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 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
11/12/2025	Greve Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve. 203_ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DE TRABALHO
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	8	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	8	7:00	

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

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

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	0	0	0
1001-1250 €	3	6	9
1251-1500 €	23	50	73
1501-1750 €	10	23	33
1751-2000€	7	35	42
2001-2250 €	14	14	28
2251-2500 €	5	21	26
2501-2750 €	5	17	22
2751-3000 €	5	16	21
3001-3250 €	3	7	10
3251-3500 €	1	2	3
3501-3750 €	4	15	19
3751-4000 €	3	3	6
4001-4250 €	0	4	4
4251-4500 €	0	0	0
4501-4750 €	4	0	4
4751-5000 €	3	2	5
5001-5250 €	2	3	5
5251-5500 €	0	1	1
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	1	2	3
Mais de 6000 €	3	1	4
Total	96	222	318

- 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 li
 - iv) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mai
 - 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 (€)	1 017,98 €	1 017,98 €
Máxima (€)	6 976,59 €	6 489,47 €

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/ referer

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	10 234 724,09 €
Suplementos remuneratórios	1 051 174,65 €
Prémios de desempenho	65 081,41 €
Prestações sociais	556 345,96 €
Benefícios sociais	226 052,09 €
Outros encargos com pessoal (**)	2 705 958,63 €
Total	14 839 336,83 €

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)	353 812,12 €
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	73 422,91 €
Representação	563 293,51 €
Secretariado	1 282,93 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	58 413,99 €
Total	1 051 174,65 €

Nota:

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

(**) - 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	2 622,19 €
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	2 322,24 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	536 270,18 €
Outras prestações sociais	15 131,35 €
Total	556 345,96 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	41 151,00 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	184 901,09 €
Total	226 052,09 €

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	1			1			1				1	
	F	0						0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1			1				1	
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	20			20			31				31	
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						160				160	
	F	0						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	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	0

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

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

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR 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:	57	2 166,00 €
Exames de admissão	10	380,00 €
Exames periódicos	47	1 786,00 €
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	0	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	2
Visitas aos locais de trabalho	15
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	3
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	4

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)	3 290,00 €
Equipamento de protecção (b)	0,00 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	0,00 €

Nota:

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

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

Tipo de acção/formação	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	409	0	0	0	409
Externas	1 270	7	2	3	1 282
Total	1 679	7	2	3	1 691

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 participantes	Nº de participações	Nº de participantes	Nº de participações	Nº de participantes
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0		
Dirigente superior de 1º grau a)	0	1		1		1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	4		4		3
Dirigente intermédio de 1º grau a)	6	28		34		7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	50	86		136		28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0		
Técnico Superior	319	1 075		1 394		254
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	25	74		99		29
Assistente operacional, operário, auxiliar	4	6		10		4
Aprendizes e praticantes				0		
Informático	5	8		13		6
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		
Chefe 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 Estrangeiro Fronteiras				0		
Guarda Prisional				0		
Outro Pessoal de Segurança c)				0		
Bombardo				0		
Polícia Municipal				0		
Total	409	1 282		1 691		332

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 pelo Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);
b) Posição das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: S5 (Serviço de Informações de Segurança) e SED (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 dispendidas	Horas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total das horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00		3:30	3:30
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00		32:30	32:30
Dirigente intermédio de 1º grau a)	14:00		195:45	209:45
Dirigente intermédio de 2º grau a)	122:30		978:15	1100:45
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior	740:30		6311:30	7052:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	54:00		334:30	388:30
Assistente operacional, operário, auxiliar	6:00		29:30	35:30
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático	9:30		32:00	41:30
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação Científica				0:00
Docente Ensino Universitário				0:00
Docente Ensino Superior Politécnico				0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				0:00
Médico				0:00
Enfermeiro				0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica				0:00
Técnico Superior de Saúde				0:00
Chefe 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 Estrangeiro Fronteiras				0:00
Guarda Prisional				0:00
Outro Pessoal de Segurança c)				0:00
Bombardo				0:00
Polícia Municipal				0:00

NOTAS:
Considerar as horas dispendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pelo Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);
b) Posição das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: S5 (Serviço de Informações de Segurança) e SED (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	25 856,50 €
Total	25 856,50 €

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

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	14
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	5
Total de votantes para comissões de trabalhadores	314

Quadro 32: Disciplina

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

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Anexo – Relatório de Atividades de Formação

Relatório Formação Profissional IAPMEI 2025										
Designação da Ação	Edição	Regime de Formação	Tipologia	Área de Formação (Registo por ação)	Data Início Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Tipo de Ação de Formação	N.º de Formandos Efetivos	Custos Diretos Efetivos (€)
6.ª Edição das jornadas Técnicas da Cerâmica	1	Presencial	Congresso	54 Industrias Transformadoras	19/nov	20/nov	16,00	Formação Externa	1	0,00 €
A localização das prestações de serviços de IVA - artº 6 CIVA	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	11/nov	11/nov	2,00	Formação Externa	1	0,00 €
A Nova Era do E-commerce B2B: Conectar fornecedores e clientes	1	E-learning	Webinar	99 Desconhecido ou não especificado	26/mar	26/mar	3,00	Formação Externa	1	0,00 €
A Responsabilidade Civil Extracontratual pelo Exercício da Função Administrativa	1	E-learning	Conferência	38 Direito	21/nov	21/nov	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
A União Europeia: Construção e Funcionamento	1	E-learning	Curso	48 Informática	16/out	16/out	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
AcEmp - Academia de Empreendedorismo	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	21/abr	3/mai	30,00	Formação Externa	1	0,00 €
Acrobat: Formulários, Segurança e Assinaturas Digitais	1	E-learning	Curso	48 Informática	4/jul	10/jul	21,00	Formação Externa	1	0,00 €
Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - Conceitos Básicos	1	E-learning	Curso	72 Saúde	3/fev	13/fev	25,00	Formação Externa	1	0,00 €
Ameaças Geopolíticas para as Empresas	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	16/out	16/out	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
Análise económica e financeira da empresa I	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	24/nov	24/nov	3,00	Formação Interna	1	0,00 €
Análise económica e financeira da empresa II	1	E-learning	Sessão	34 Ciências Empresariais	17/dez	17/dez	3,00	Formação Interna	1	0,00 €
APD : Pesquisar dados, informação e conteúdos digitais : 1.2	1	E-learning	Curso	48 Informática	4/fev	30/nov	6,00	Formação Externa	2	0,00 €
APD : Utilizar dispositivos com acesso à internet : 1.1	1	E-learning	Curso	48 Informática	5/fev	30/nov	5,00	Formação Externa	2	0,00 €
Aplicações de inteligência artificial no dia a dia	1	E-learning	Curso	48 Informática	28/dez	28/dez	4,00	Formação Externa	1	0,00 €
Apresentação da aplicação de Gestão Documental - “SGD”	1	E-learning	Sessão	48 Informática	2/abr	2/abr	3,00	Formação Interna	24	0,00 €
Aquisição de Equipamentos e Serviços	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	20/mai	3/jun	25,00	Formação Externa	1	0,00 €
Aspetos Práticos da Contabilidade para Microentidades	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	17/nov	2/dez	8,00	Formação Externa	1	0,00 €
Auditoria da Qualidade	1	E-learning	Curso	38 Direito	16/set	5/dez	80,00	Formação Externa	1	0,00 €
Auditoria e Controlo Interno	1	E-learning	Formação	38 Direito	1/nov	13/nov	60,00	Formação Externa	1	0,00 €
Autoconsumo: Produção Individual de Energia	1	E-learning	Curso	85 Protecção do Ambiente	30/abr	17/jul	5,00	Formação Externa	2	0,00 €
Automatização de tarefas e processos	1	E-learning	Curso	48 Informática	17/dez	17/dez	4,00	Formação Externa	1	0,00 €
Auxílios de Estado	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	25/jun	27/jun	9,00	Formação Externa	19	0,00 €
Blockchain para segurança empresarial	1	E-learning	Curso	48 Informática	15/dez	15/dez	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
Casas Confortáveis	1	E-learning	Curso	85 Protecção do Ambiente	12/mai	17/jul	4,00	Formação Externa	2	0,00 €
Catálogo de Transparência	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	30/set	30/set	2,00	Formação Externa	2	0,00 €
Cibersegurança	1	E-learning	Curso	48 Informática	3/nov	4/nov	7,00	Formação Externa	1	0,00 €
Cibersegurança à Prova de Futuro: Regulação e IA para a resiliência digital	1	E-learning	Webinar	48 Informática	17/out	17/out	2,00	Formação Interna	3	0,00 €
Cidadão Ciberinformado	1	E-learning	Curso	48 Informática	7/jan	14/dez	4,00	Formação Externa	14	0,00 €
Cidadão Ciberseguro	1	E-learning	Curso	48 Informática	11/fev	15/dez	3,00	Formação Externa	15	0,00 €
Cidadão Ciphersocial	1	E-learning	Curso	48 Informática	14/fev	29/ago	3,00	Formação Externa	10	0,00 €
Ciência 2025 - Encontro com a Ciência e a Tecnologia em Portugal	1	Presencial	Congresso	99 Desconhecido ou não especificado	9/jul	11/jul	21,00	Formação Externa	1	0,00 €
COFAP: Execução do Relatório de Gestão da Formação	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	28/out	31/out	4,00	Formação Externa	2	0,00 €
Como se cose a circularidade dos têxteis?	1	Presencial	Seminário	34 Ciências Empresariais	23/set	23/set	4,00	Formação Externa	1	0,00 €
Comunicar com Clareza	1	E-learning	Curso	22 Humanidades	1/abr	28/jun	25,00	Formação Externa	4	0,00 €
Conceitos e princípios da participação pública	1	E-learning	Curso	31 Ciências Sociais	10/jul	23/dez	4,00	Formação Externa	2	0,00 €
Conceitos e Princípios do Desenvolvimento Sustentável	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	13/nov	14/nov	3,00	Formação Externa	149	2 539,77 €
Conceitos e Princípios do Desenvolvimento Sustentável	2	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	14/nov	14/nov	3,00	Formação Externa	115	1 960,23 €
Condição Habilitadora Horizontal - Carta dos Direitos Fundamentais (H3)	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	3/nov	3/nov	1,75	Formação Externa	6	0,00 €
Conhecimentos Gerais de Cibersegurança	1	E-learning	Webinar	48 Informática	20/out	20/out	1,50	Formação Externa	84	0,00 €
Conhecimentos Gerais de Cibersegurança	2	E-learning	Webinar	48 Informática	22/out	22/out	1,50	Formação Externa	56	0,00 €
Construir Sustentabilidade – Desafios do novo regulamento dos produtos de construção		E-learning	Conferência	85 Protecção do Ambiente	11/dez	11/dez	2,50	Formação Interna	1	0,00 €
Consumidor Ciberseguro	1	E-learning	Curso	48 Informática	14/fev	2/dez	4,00	Formação Externa	10	0,00 €
Contextos de comunicação digital: do chat à rede social	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	4/dez	4/dez	4,00	Formação Externa	1	0,00 €
Contratualização dos parâmetros de avaliação na plataforma GEADAP - Avaliador e Avaliado	1	E-learning	Curso	48 Informática	4/abr	22/jun	1,00	Formação Externa	6	0,00 €
CSIRT in a Box - Capacitação Inicial de Equipas de Resposta a Incidentes	1	E-learning	Curso	48 Informática	15/mai	15/mai	2,00	Formação Externa	1	0,00 €
Data Science: Competências e Ferramentas do Data Scientist - 2	1	E-learning	Curso	48 Informática	7/fev	19/nov	2,00	Formação Externa	11	0,00 €
Data Science: Conceitos Introdutórios - 1	1	E-learning	Curso	48 Informática	2/abr	19/nov	2,00	Formação Externa	12	0,00 €
Data Science: Transformação de Dados em Conhecimento - 3	1	E-learning	Curso	48 Informática	6/fev	19/nov	3,00	Formação Externa	10	0,00 €
Decifrando os números: A Importância da Contabilidade Empresarial	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	27/set	27/set	2,50	Formação Interna	1	0,00 €
Desenvolvimento Sustentável em Turismo	1	E-learning	Curso	85 Protecção do Ambiente	3/jun	24/jul	25,00	Formação Externa	2	0,00 €
Digit@I Tuesdays by IAPMEI - Download do futuro, o progresso em atualização	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	16/out	16/out	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
Direitos e deveres no digital	1	E-learning	Conferência	48 Informática	22/ago	22/ago	4,00	Formação Externa	1	0,00 €

Relatório Formação Profissional IAPMEI 2025										
Designação da Ação	Edição	Regime de Formação	Tipologia	Área de Formação (Registo por ação)	Data Início Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Tipo de Ação de Formação	N.º de Formandos Efetivos	Custos Diretos Efetivos (€)
Dupla Materialidade: uma ferramenta estratégica para as empresas	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	16/out	16/out	1,50	Formação Interna	1	0,00 €
Economia Circular: caminhos para a competitividade sustentável das PME	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	10/dez	10/dez	2,50	Formação Interna	4	0,00 €
ECP Green Conference	1	Presencial	Conferência	85 Protecção do Ambiente	21/nov	21/nov	7,00	Formação Externa	1	0,00 €
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Avançado	85	E-learning	Curso	48 Informática	18/mar	27/mar	21,00	Formação Externa	1	0,00 €
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Intermédio	32	E-learning	Curso	48 Informática	24/mar	31/mar	21,00	Formação Externa	4	0,00 €
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Intermédio	33	E-learning	Curso	48 Informática	22/abr	30/abr	21,00	Formação Externa	2	0,00 €
eID e Certificação Eletrónica	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	26/mar	26/mar	2,00	Formação Externa	1	0,00 €
Elaboração e Conceção de Projetos de Financiamento Europeu 2021-2027	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	27/fev	26/mai	25,00	Formação Externa	1	275,00 €
Empreendedorismo Tecnológico	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	28/dez	29/dez	12,00	Formação Externa	1	0,00 €
Encerramento de Contas 2025	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	2/dez	30/dez	8,00	Formação Externa	1	0,00 €
Energia Sustentável	1	E-learning	Curso	85 Protecção do Ambiente	17/jul	17/jul	5,00	Formação Externa	1	0,00 €
English Fundamentals - Boost your job search and CV	1	E-learning	Curso	22 Humanidades	21/jul	21/jul	8,00	Formação Externa	1	0,00 €
Equipas Diversas e Inovação	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	25/set	25/set	2,00	Formação Interna	2	0,00 €
ESG - O que é, porque importa, por onde começar?	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	11/nov	11/nov	1,50	Formação Interna	4	0,00 €
Estratégia de transição para o ESG_O caso GELPEIXE	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	18/set	18/set	2,00	Formação Interna	4	0,00 €
Estratégia e Inovação Digital	1	E-learning	Curso	48 Informática	11/fev	18/nov	3,00	Formação Externa	5	0,00 €
Etiqueta e Comunicação Digital	1	E-learning	Curso	48 Informática	5/abr	24/set	3,00	Formação Externa	2	0,00 €
Excel	1	E-learning	Curso	48 Informática	8/mar	25/abr	8,00	Formação Externa	3	0,00 €
Excel: Apoio à Tomada de Decisão : 3.4	1	E-learning	Curso	48 Informática	22/jul	22/jul	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
Excel: Desenho e Estruturação de Base de Dados : 3.1	1	E-learning	Curso	48 Informática	31/mar	16/dez	6,00	Formação Externa	4	0,00 €
Excel: Fórmulas e Funções: 2.1	1	E-learning	Curso	48 Informática	25/mar	26/nov	6,00	Formação Externa	7	0,00 €
Excel: Funções de Estatística : 2.2	1	E-learning	Curso	48 Informática	27/mar	5/dez	6,00	Formação Externa	7	0,00 €
Excel: Funções de Lógica, Consulta e Referência : 2.4	1	E-learning	Curso	48 Informática	28/mar	4/dez	6,00	Formação Externa	5	0,00 €
Excel: Funções de Texto e Matemática : 2.3	1	E-learning	Curso	48 Informática	27/mar	6/dez	6,00	Formação Externa	6	0,00 €
Excel: Gestão Avançada de Base de Dados : 3.2	1	E-learning	Curso	48 Informática	31/mar	17/dez	6,00	Formação Externa	4	0,00 €
Excel: Tabelas Dinâmicas : 3.3	1	E-learning	Curso	48 Informática	11/jul	9/set	6,00	Formação Externa	2	0,00 €
Fabric Analyst in a Day - BI4ALL – Portugal	1	E-learning	Workshop	48 Informática	18/jun	18/jun	7,00	Formação Externa	1	0,00 €
Ferramentas de Comunicação (no) Digital	1	E-learning	Curso	48 Informática	4/abr	24/out	3,00	Formação Externa	2	0,00 €
Ferramentas de IA Generativas	1	E-learning	Workshop	48 Informática	25/nov	25/nov	2,00	Formação Interna	2	0,00 €
Ferramentas de Produtividade Digital	1	E-learning	Curso	48 Informática	29/set	29/set	3,00	Formação Externa	1	0,00 €
Financiamento Empresarial: Oportunidades no Mercado de Capitais	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	29/out	29/out	3,00	Formação Interna	1	0,00 €
Financiamento Público à transição ESG nas empresas	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	23/out	23/out	1,50	Formação Interna	1	0,00 €
Formação SIBS ESG	1	E-learning	Formação	85 Protecção do Ambiente	22/out	27/out	15,00	Formação Externa	1	0,00 €
Fraudes empresariais: Riscos reais e respostas estratégicas	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	21/out	21/out	3,00	Formação Interna	1	0,00 €
Fundamentos Básicos de Programação	1	E-learning	Curso	48 Informática	22/abr	22/abr	4,00	Formação Externa	1	0,00 €
Fundamentos Básicos de Programação	2	E-learning	Curso	48 Informática	2/jun	2/jun	3,00	Formação Externa	1	0,00 €
Fundamentos da Felicidade Organizacional	1	E-learning	Conferência	34 Ciências Empresariais	24/nov	16/dez	7,00	Formação Externa	2	0,00 €
Fundamentos de Base de Dados	1	E-learning	Curso	48 Informática	15/mai	20/mai	25,00	Formação Externa	1	0,00 €
Fundamentos de Cibersegurança	1	E-learning	Curso	48 Informática	2/mai	28/mai	3,00	Formação Externa	2	0,00 €
Fundamentos ESG	1	E-learning	Curso	85 Protecção do Ambiente	27/mar	28/mar	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
Fundo de Pensões, uma Estratégia de Poupança para a Reforma	1	E-learning	Sessão	99 Desconhecido ou não especificado	13/nov	13/nov	2,50	Formação Interna	1	0,00 €
Gerir Consumos	1	E-learning	Curso	85 Protecção do Ambiente	12/mai	28/jul	4,00	Formação Externa	3	0,00 €
Gestão da Inovação e Especialização Inteligente	1	Presencial	Curso	34 Ciências Empresariais	3/fev	7/fev	31,00	Formação Externa	1	0,00 €
Gestão de projetos digitais	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	15/jul	15/jul	4,00	Formação Externa	1	0,00 €
Gestão de Recursos Humanos - O caminho para o sucesso das PME	1	E-learning	Workshop	34 Ciências Empresariais	9/mai	9/mai	2,00	Formação Interna	2	0,00 €
Gestão do Tempo Através de Ferramentas Digitais	1	E-learning	Curso	48 Informática	17/nov	26/nov	18,00	Formação Externa	1	0,00 €
Governança para a Sustentabilidade	1	E-learning	Workshop	85 Protecção do Ambiente	6/dez	6/dez	6,00	Formação Interna	1	0,00 €
Identidade Digital: Pegada Digital	1	E-learning	Curso	48 Informática	6/abr	21/abr	4,00	Formação Externa	2	0,00 €
Importância das Competências Digitais em Profissões não Digitais	1	E-learning	Curso	48 Informática	5/set	5/set	3,00	Formação Externa	1	0,00 €
Incentivos à transição ESG: boas práticas para candidaturas aos apoios públicos	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	30/out	30/out	1,50	Formação Interna	1	0,00 €
Influencer Marketing: Como Potenciar a sua Marca	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	25/set	26/set	15,00	Formação Externa	1	0,00 €
Ingestão de dados	1	E-learning	Formação	48 Informática	1/mar	13/mar	25,00	Formação Externa	1	0,00 €

Relatório Formação Profissional IAPMEI 2025										
Designação da Ação	Edição	Regime de Formação	Tipologia	Área de Formação (Registo por ação)	Data Início Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Tipo de Ação de Formação	N.º de Formandos Efetivos	Custos Diretos Efetivos (€)
Inovação Antecipatória	1	Presencial	Curso	34 Ciências Empresariais	5/dez	12/dez	14,00	Formação Externa	2	0,00 €
Inteligência artificial e machine learning	1	E-learning	Curso	48 Informática	17/dez	17/dez	8,00	Formação Externa	1	0,00 €
Inteligência Artificial Generativa	1	E-learning	Curso	48 Informática	27/mai	27/mai	4,00	Formação Externa	1	0,00 €
Inteligência Artificial na Criação de Conteúdo Visual – Estratégias para PME	1	E-learning	Webinar	48 Informática	1/abr	1/abr	1,00	Formação Interna	2	0,00 €
Inteligência artificial: indústria, empresas e serviços	1	E-learning	Curso	48 Informática	28/jun	16/dez	4,00	Formação Externa	2	0,00 €
Inteligência Artificial: Os Desafios da Inovação e da Regulação	1	Presencial	Conferência	48 Informática	19/set	19/set	8,00	Formação Externa	2	0,00 €
Introdução à Blockchain	1	E-learning	Curso	48 Informática	4/jun	15/dez	4,00	Formação Externa	3	0,00 €
Introdução à Inteligência Artificial	46	E-learning	Curso	48 Informática	21/abr	24/abr	14,00	Formação Externa	9	0,00 €
Introdução à Inteligência Artificial NAU	1	E-learning	Curso	48 Informática	11/abr	2/dez	3,00	Formação Externa	18	0,00 €
Introdução à Programação Web	1	E-learning	Curso	48 Informática	12/jun	12/jun	25,00	Formação Externa	1	0,00 €
Introdução à Sustentabilidade nas Empresas – Perspetiva Financeira	1	E-learning	Curso	85 Protecção do Ambiente	12/fev	9/jun	2,00	Formação Externa	2	0,00 €
Introdução ao CSS	1	E-learning	Curso	48 Informática	1/jun	30/jun	21,00	Formação Externa	2	0,00 €
Introdução ao HTML	1	E-learning	Curso	48 Informática	1/jun	22/jun	21,00	Formação Externa	2	0,00 €
Introdução às Boas Práticas de Cibersegurança	1	E-learning	Curso	48 Informática	29/mai	29/mai	3,00	Formação Externa	1	0,00 €
Introdução às Tecnologias Emergentes e Transformação Digital	1	E-learning	Curso	48 Informática	23/jan	6/dez	6,00	Formação Externa	4	0,00 €
Introdução Prática à Inteligência Artificial Programadores	1	E-learning	Curso	48 Informática	1/nov	13/nov	35,00	Formação Externa	1	0,00 €
Introduction to the Enterprise Europe Network	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	24/jun	24/jun	7,00	Formação Externa	2	0,00 €
ISOLutions – Aplicações e Esclarecimentos	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	10/jan	10/jan	2,00	Formação Externa	1	0,00 €
IV Conferência de Recursos Humanos da Região Centro	1	Presencial	Conferência	34 Ciências Empresariais	21/nov	21/nov	8,00	Formação Externa	1	0,00 €
Liderança	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	23/abr	23/abr	8,00	Formação Externa	1	0,00 €
Linguagem de Programação Web de Servidor	1	E-learning	Formação	99 Desconhecido ou não especificado	30/dez	21/jan	50,00	Formação Externa	1	0,00 €
INEC Lisbon Conference 2025 - Towards a Sustainable Built Environment: Challenges & Innovation	1	Presencial	Conferência	85 Protecção do Ambiente	8/out	9/out	16,00	Formação Externa	1	50,00 €
Maratona ESG - O Pilar S	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	27/nov	27/nov	2,00	Formação Interna	2	0,00 €
Maratona ESG - O Pilar S (II)	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	4/dez	4/dez	2,50	Formação Interna	1	0,00 €
Modelação de Dados	1	E-learning	Formação	48 Informática	20/mar	3/abr	25,00	Formação Externa	1	0,00 €
NCRF 22 - Subsídios e Outros Apoios das Entidades Públicas	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	22/set	6/out	4,00	Formação Externa	2	0,00 €
Next.Marketing	1	Presencial	Conferência	34 Ciências Empresariais	28/out	28/out	7,00	Formação Externa	2	0,00 €
No Acessibilidade: Desafio Legal, Oportunidade de Excelência	1	E-learning	Workshop	48 Informática	18/dez	18/dez	2,00	Formação Externa	1	0,00 €
Novo Regulamento de Produtos de Construção	1	E-learning	Webinar	54 Industrias Transformadoras	10/dez	10/dez	2,00	Formação Externa	1	0,00 €
Novo SIADAP 2025 - Sessão de Esclarecimento Dirigentes	1	E-learning	Sessão	38 Direito	28/fev	28/fev	2,50	Formação Interna	30	0,00 €
Novo SIADAP 2025 - Sessão de Esclarecimento Trabalhadores	1	E-learning	Sessão	38 Direito	14/mar	14/mar	1,50	Formação Interna	252	0,00 €
O Futuro da Indústria	1	E-learning	Curso	54 Industrias Transformadoras	12/ago	29/dez	12,00	Formação Externa	3	0,00 €
O Novo Papel dos Líderes nas Redes Socias	1	E-learning	Palestra	32 Informação e Jornalismo	1/out	1/out	1,50	Formação Interna	6	0,00 €
O papel do(a) treinador(a) de crianças e jovens	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	31/dez	31/dez	4,00	Formação Externa	1	0,00 €
O Plano de Negócios como Ferramenta de Gestão II Plano de Investimento e Avaliação de Negócio	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	5/dez	5/dez	2,50	Formação Interna	1	0,00 €
O Plano de Negócios na estratégia e desenvolvimento da empresa	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	10/set	10/set	2,00	Formação Interna	1	0,00 €
O Regime Geral de Protecção de Denunciantes de Infrações: Que protecção está disponível em Portugal?	1	E-learning	Webinar	34 Ciências Empresariais	2/dez	2/dez	1,00	Formação Externa	4	0,00 €
O SIADAP revisto pelo DL n.º 12/2024 de 10 janeiro – Avaliadores	1	E-learning	Formação	38 Direito	31/mar	7/abr	14,00	Formação Externa	37	2 800,00 €
Open Day ECP – Soluções para a Cristalaria	1	Presencial	Evento	54 Industrias Transformadoras	29/out	29/out	7,00	Formação Externa	1	0,00 €
Organizações Orientadas por Dados	1	E-learning	Curso	48 Informática	18/nov	23/dez	40,00	Formação Externa	1	750,00 €
Os Pilares da Sustentabilidade: o futuro das cidades e a UE	1	E-learning	Curso	85 Protecção do Ambiente	9/out	18/nov	3,00	Formação Externa	3	0,00 €
Otimização e Gestão de Dados em Excel	36	E-learning	Curso	48 Informática	10/mar	18/mar	28,00	Formação Externa	2	0,00 €
Otimização e Gestão de Dados em Excel	37	E-learning	Curso	48 Informática	13/mar	21/mar	28,00	Formação Externa	3	0,00 €
Passo a passo: definir o ponto de partida na transição ESG - O caso BLUEPHARMA GROUP	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	20/nov	20/nov	1,50	Formação Interna	2	0,00 €
Passo a passo: mapeamento de stakeholders	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	13/nov	13/nov	1,50	Formação Interna	1	0,00 €
Plano de Investimento	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	12/nov	12/nov	3,00	Formação Interna	5	0,00 €
Plano de Negócios Eficaz: O Caminho para a Sustentabilidade e Crescimento Empresarial	1	E-learning	Formação	85 Protecção do Ambiente	6/nov	6/nov	2,50	Formação Interna	3	0,00 €
Plano de Negócios: estruturar para crescer	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	22/out	22/out	3,00	Formação Interna	1	0,00 €
Portal Base – Contratos Públicos Online	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	31/mar	19/dez	5,00	Formação Externa	7	0,00 €
Pós-Graduação em Direção Intermédia na Administração Pública	1	E-learning	Pós-graduação	34 Ciências Empresariais	10/mar	20/jan	156,00	Formação Externa	2	3 500,00 €
Pós-Graduação em Gestão da Sustentabilidade	1	Presencial	Pós-graduação	85 Protecção do Ambiente	5/jan	27/jun	148,00	Formação Externa	1	0,00 €
Poupar Consumos com Pequenos Investimentos	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	9/out	9/out	1,50	Formação Interna	1	0,00 €

Relatório Formação Profissional IAPMEI 2025										
Designação da Ação	Edição	Regime de Formação	Tipologia	Área de Formação (Registo por ação)	Data Início Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Tipo de Ação de Formação	N.º de Formandos Efetivos	Custos Diretos Efetivos (€)
Power BI	1	E-learning	Curso	48 Informática	2/mar	22/abr	8,00	Formação Externa	3	0,00 €
Power BI: Dashboards evisualização de dados - 4	1	E-learning	Curso	48 Informática	10/jul	17/dez	6,00	Formação Externa	3	0,00 €
Power BI: Elaboração de Dashboards para Análise do Estado de Implementação Financeira do PRR	1	E-learning	Curso	48 Informática	6/nov	2/dez	14,00	Formação Externa	3	0,00 €
Power BI: Importação e Transformação de Dados - 1	1	E-learning	Curso	48 Informática	2/jan	15/dez	6,00	Formação Externa	11	0,00 €
Power BI: Linguagem DAX - 3	1	E-learning	Curso	48 Informática	4/abr	6/dez	6,00	Formação Externa	5	0,00 €
Power BI: Modelo de Dados - 2	1	E-learning	Curso	48 Informática	20/mar	6/dez	6,00	Formação Externa	6	0,00 €
Power BI: Publicação e partilha de relatórios - 5	1	E-learning	Curso	48 Informática	23/set	18/dez	6,00	Formação Externa	3	0,00 €
PowerPoint: Criação de Apresentações Eficazes: 2	1	E-learning	Curso	48 Informática	12/abr	15/dez	6,00	Formação Externa	4	0,00 €
PowerPoint: Primeiros Passos Apresentações Eletrónicas: 1	1	E-learning	Curso	48 Informática	2/jan	24/abr	6,00	Formação Externa	5	0,00 €
Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	16/jul	16/jul	5,00	Formação Externa	1	0,00 €
Principais erros de auditorias, impactos e medidas mitigadoras	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	3/jun	3/jun	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
Princípios de programação	1	E-learning	Curso	48 Informática	24/abr	3/jul	4,00	Formação Externa	3	0,00 €
Princípios Gerais do CPA - Princípio da Administração Aberta	1	E-learning	Webinar	38 Direito	17/nov	17/nov	1,00	Formação Externa	4	0,00 €
Princípios Gerais do CPA - Princípio da Administração Eletrónica	1	E-learning	Webinar	38 Direito	17/set	17/set	1,00	Formação Externa	6	0,00 €
Princípios Gerais do CPA - Princípio da Boa Administração	1	E-learning	Webinar	38 Direito	21/mai	21/mai	1,50	Formação Externa	12	0,00 €
Princípios Gerais do CPA - Princípio da Proteção dos Dados Pessoais	1	E-learning	Webinar	38 Direito	17/dez	17/dez	1,50	Formação Externa	3	0,00 €
Princípios Gerais do CPA - Princípio da Razoabilidade	1	E-learning	Webinar	38 Direito	18/jun	18/mai	1,00	Formação Externa	5	0,00 €
Princípios Gerais do CPA - Princípio da Responsabilidade	1	E-learning	Webinar	38 Direito	15/out	15/out	1,00	Formação Externa	6	0,00 €
Processo de Normalização Europeu e Internacional -Votações e Implementação Nacional	1	E-learning	Curso	38 Direito	15/out	15/out	2,50	Formação Externa	1	0,00 €
Processos Artísticos em Contextos Educativos	1	E-learning	Curso	14 Formação Professores	18/nov	18/nov	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
Projeto de Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação	1	E-learning	Formação	99 Desconhecido ou não especificado	18/fev	24/mar	50,00	Formação Externa	1	0,00 €
Python em Data Science - Nivel Avançado	1	E-learning	Curso	48 Informática	20/jan	24/fev	22,00	Formação Externa	1	267,00 €
ReCAP: Análise Crítica e Resolução de Problemas – Curso Geral	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	31/dez	31/dez	7,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Iniciativa – Curso Geral	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	30/dez	30/dez	7,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Organização, Planeamento e Gestão de Projetos - Curso Geral	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	30/dez	30/dez	7,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Colaboração - Assistente Técnico	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	14/ago	24/out	7,00	Formação Externa	5	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Colaboração - Objetivos Comuns 5	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	11/dez	11/dez	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Colaboração - Relacionamento 5	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	17/out	17/out	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Colaboração - Técnico Superior	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	12/jul	18/dez	7,00	Formação Externa	27	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Mudança e Inovação - Abertura a Novas Ideias 3	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	12/dez	12/dez	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Mudança e Inovação - Assistente Técnico	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	27/out	7/dez	7,00	Formação Externa	10	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Mudança e Inovação - Enquadramento Nível 1	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	7/dez	10/dez	4,00	Formação Externa	2	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Mudança e Inovação - Enquadramento Nível 3	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	25/out	12/dez	4,00	Formação Externa	2	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Mudança e Inovação - Mudança 3	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	12/dez	12/dez	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Mudança e Inovação - Soluções 3	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	12/dez	12/dez	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para a Mudança e Inovação - Técnico Superior	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	11/ago	30/dez	7,00	Formação Externa	146	0,00 €
ReCAP: Orientação para o Serviço Público - Assistente Operacional	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	25/ago	25/ago	7,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para o Serviço Público - Assistente Técnico	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	10/jul	14/dez	7,00	Formação Externa	7	0,00 €
ReCAP: Orientação para o Serviço Público - Ética e Valores 5	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	24/jul	24/jul	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para o Serviço Público - Técnico Superior	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	3/jul	26/dez	7,00	Formação Externa	48	0,00 €
ReCAP: Orientação para os Resultados - Assistente Operacional	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	6/out	6/out	7,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para os Resultados - Assistente Técnico	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	24/out	18/dez	7,00	Formação Externa	4	0,00 €
ReCAP: Orientação para os Resultados - Enquadramento Nível 2	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	17/dez	17/dez	4,00	Formação Externa	2	0,00 €
ReCAP: Orientação para os Resultados - Enquadramento Nível 3	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	15/set	17/dez	4,00	Formação Externa	3	0,00 €
ReCAP: Orientação para os Resultados - Foco nos Resultados 3	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	17/dez	17/dez	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para os Resultados - Otimização do Recursos 3	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	17/dez	17/dez	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
ReCAP: Orientação para os Resultados - Técnico Superior	1	E-learning	Curso	99 Desconhecido ou não especificado	17/set	30/dez	7,00	Formação Externa	82	0,00 €
Redes Sociais: Como posicionar a sua marca	1	E-learning	Webinar	99 Desconhecido ou não especificado	11/mar	11/mar	3,00	Formação Externa	1	0,00 €
Reestruturação e Insolvência	1	Presencial	Curso	34 Ciências Empresariais	26/nov	10/dez	28,00	Formação Externa	8	9 409,50 €
Regime de transparência fiscal - implicações em IRS e IRC	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	17/nov	2/dez	8,00	Formação Externa	1	0,00 €
Relatórios de Sustentabilidade - Desafios e Oportunidades	1	E-learning	Webinar	85 Protecção do Ambiente	16/out	16/out	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
RGPD para Cidadãos Atentos	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	7/fev	30/dez	3,00	Formação Externa	5	0,00 €

Relatório Formação Profissional IAPMEI 2025										
Designação da Ação	Edição	Regime de Formação	Tipologia	Área de Formação (Registo por ação)	Data Início Efetiva	Data Fim Efetiva	Duração Efetiva (Horas)	Tipo de Ação de Formação	N.º de Formandos Efetivos	Custos Diretos Efetivos (€)
Saúde Mental e Bem-Estar nas Organizações – Apostar nas pessoas dá resultados	1	E-learning	Conferência	72 Saúde	10/out	10/out	2,50	Formação Interna	2	0,00 €
SEO para todos os canais: destaque-se no Google, YouTube, redes sociais e nas conversas com a IA	1	E-learning	Workshop	48 Informática	27/nov	27/nov	2,00	Formação Interna	1	0,00 €
SGD - Sistema de Gestão Documental	1	Presencial	Formação	48 Informática	22/mai	23/mai	7,00	Formação Interna	6	0,00 €
SGD - Sistema de Gestão Documental	2	Presencial	Formação	48 Informática	27/mai	27/mai	7,00	Formação Interna	8	0,00 €
SGD - Sistema de Gestão Documental	3	Presencial	Formação	48 Informática	28/mai	28/mai	7,00	Formação Interna	7	0,00 €
SGD - Sistema de Gestão Documental	4	Presencial	Formação	48 Informática	24/jun	24/jun	7,00	Formação Interna	11	0,00 €
SGD - Sistema de Gestão Documental	5	Presencial	Formação	48 Informática	25/jul	25/jul	7,00	Formação Interna	9	0,00 €
SIADAP - Gestão do Desempenho em Função dos Objetivos e das Competências	1	E-learning	Formação	38 Direito	4/jun	6/jun	18,00	Formação Externa	1	0,00 €
Sistemas de Incentivos: Principais erros de auditorias, impactos e medidas mitigadoras	1	E-learning	Formação	34 Ciências Empresariais	3/jun	3/jun	6,00	Formação Externa	17	0,00 €
Social Media com IA	1	E-learning	Workshop	48 Informática	24/nov	24/nov	2,00	Formação Interna	1	0,00 €
Soft Skills na Administração Pública	1	E-learning	Workshop	99 Desconhecido ou não especificado	26/jun	26/jun	2,00	Formação Externa	1	0,00 €
Storytelling com dados	1	E-learning	Formação	48 Informática	23/dez	18/jan	50,00	Formação Externa	1	0,00 €
Sustentabilidade Digital	1	E-learning	Curso	85 Proteção do Ambiente	16/jul	2/dez	4,00	Formação Externa	6	0,00 €
Técnicas de Redação Online Sites, Internet, E-mail, Newsletter e Redes Sociais	59	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	7/mai	9/mai	14,00	Formação Externa	3	0,00 €
Transformação Digital das Empresas	1	E-learning	Curso	34 Ciências Empresariais	25/nov	25/nov	6,00	Formação Externa	1	0,00 €
Transformação Digital: Como o Marketing Digital pode acelera o seu crescimento	1	E-learning	Webinar	99 Desconhecido ou não especificado	20/mar	30/mar	3,00	Formação Externa	1	0,00 €
Visualização de dados	1	E-learning	Formação	48 Informática	25/fev	18/mar	25,00	Formação Externa	1	0,00 €
Webinar Cuidar das emoções, preservar a vida dos colaboradores	1	E-learning	Webinar	31 Ciências Sociais	18/set	18/set	1,00	Formação Externa	1	0,00 €
Workshop - Inteligência Artificial Generativa	1	Presencial	Workshop	48 Informática	7/fev	7/fev	3,50	Formação Externa	18	4 305,00 €
Workshop "Passo a passo para um recrutamento de excelência"	1	E-learning	Workshop	48 Informática	27/mar	27/mar	2,00	Formação Externa	2	0,00 €



iapmei.pt