



# Relatório de Atividades

## 2023



## FICHA TÉCNICA

### Título

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DA AUTORIDADE DE GESTÃO DO SUSTENTÁVEL 2030 | 2023

### Coordenação

UA – Unidade de Administração

### Data de finalização

30 de agosto de 2024

### Endereço

R. Rodrigo da Fonseca, 57  
1250-190 LISBOA

**Tel.** (+351) 211 545 000

**Fax** (+351) 211 545 099

Web: [www.sustentavel2030.gov.pt](http://www.sustentavel2030.gov.pt)

Mail: [sustentavel2030@sustentavel2030.gov.pt](mailto:sustentavel2030@sustentavel2030.gov.pt)

## Índice

---

<b>NOTA INTRODUTÓRIA .....</b>	<b>3</b>
<b>AS AUTORIDADES DE GESTÃO DOS PROGRAMAS .....</b>	<b>5</b>
<i>PO SEUR.....</i>	<i>5</i>
<i>SUSTENTÁVEL 2030 .....</i>	<i>10</i>
<b>AFETAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS.....</b>	<b>13</b>
<i>Recursos Humanos.....</i>	<i>13</i>
<i>Financeiros .....</i>	<i>14</i>
<b>RELATÓRIOS DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES .....</b>	<b>16</b>
<i>Questionário de Satisfação Interno 2023 .....</i>	<i>16</i>
<b>BALANÇO SOCIAL.....</b>	<b>21</b>
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>24</b>
<b>IGUALDADE DE GÉNERO .....</b>	<b>27</b>
<b>ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA UNIDADE DE COORDENAÇÃO E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO:.....</b>	<b>28</b>
<i>A nível da Comunicação .....</i>	<i>28</i>
<i>Atividades de responsabilidade social.....</i>	<i>28</i>
<i>Sistema de informação.....</i>	<i>28</i>
<i>Participação em reuniões e outras iniciativas.....</i>	<i>28</i>
<i>Publicação de Avisos e Elaboração dos instrumentos de trabalho do Sustentável 2030 .....</i>	<i>29</i>
<i>Estudos e avaliações .....</i>	<i>29</i>
<b>ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA UNIDADE DE CONTROLO INTERNO (UCI) .....</b>	<b>29</b>
<b>ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA UNIDADE DE APOIO JURÍDICO (UAJ) .....</b>	<b>30</b>
<b>ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELAS UNIDADES OPERACIONAIS EM 2023 .....</b>	<b>30</b>
<i>No âmbito do POSEUR.....</i>	<i>30</i>
<i>No âmbito do arranque do Sustentável 2030.....</i>	<i>31</i>
<b>O PO SEUR EM NÚMEROS .....</b>	<b>33</b>

## NOTA INTRODUTÓRIA

---

O Portugal 2030 materializa o ciclo de programação de fundos europeus para o período 2021 -2027 e decorre do Acordo de Parceria firmado entre Portugal e a Comissão Europeia, em julho de 2022, que estabelece as grandes prioridades para aplicação dos Fundos da Política de Coesão e do Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura (FEAMPA).

Tem como enquadramento estratégico a **Estratégia Portugal 2030**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro, procurando contribuir para concretizar a visão de *«recuperar a economia e proteger o emprego, e fazer da próxima década um período de recuperação e convergência de Portugal com a UE, assegurando maior resiliência e coesão, social e territorial»*.

O Portugal 2030 está plenamente alinhado com as quatro agendas temáticas centrais da Estratégia Portugal 2030: As Pessoas Primeiro — Um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade (Agenda 1); Digitalização, Inovação e Qualificações como Motores do Desenvolvimento (Agenda 2); Transição Climática e Sustentabilidade dos Recursos (Agenda 3) e Um País Competitivo Externamente e Coeso Internamente (Agenda 4), mobilizando instrumentos que atuam sobre todas elas.

O Portugal 2030 está igualmente alinhado com as prioridades da União Europeia, estruturando-se em cinco objetivos estratégicos (OP): Portugal mais competitivo e inteligente (OP1), investindo na inovação, na digitalização, na competitividade das empresas, nas competências para a especialização inteligente e no empreendedorismo; Portugal mais verde (OP2), que aplique o Acordo de Paris e invista na transição energética, nas energias renováveis e na luta contra as alterações climáticas; Portugal mais conectado (OP3), com redes de transportes estratégicas; Portugal mais social e inclusivo (OP4), na senda do Pilar

Europeu dos Direitos Sociais, apoiando o emprego de qualidade, a educação, o acesso à cultura, as competências, a inclusão social e a igualdade de acesso aos cuidados de saúde; Portugal Territorialmente mais Coeso e Próximo dos Cidadãos (OP5), através do apoio a estratégias de desenvolvimento a nível local e ao desenvolvimento urbano sustentável.

**O Programa Temático para a Ação Climática e Sustentabilidade foi aprovado pela Comissão Europeia em 14 de dezembro de 2022 Decisão C (2022) 9619.**

O Decreto-lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, veio dar início de um novo período de programação e veio estabelecer o modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027, definindo a estrutura orgânica relativa ao exercício, designadamente das funções de coordenação, de gestão, de acompanhamento, de certificação, de pagamento, de auditoria, bem como de monitorização, avaliação e comunicação, nos termos do Regulamento (UE) 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021.

Este diploma definiu no seu artigo 72.º as disposições aplicáveis à extinção das autoridades de gestão dos programas do Portugal 2030 e à transição das suas competências para as autoridades de gestão dos Programas do Portugal 2030.

A 10 de fevereiro de 2023 foi publicada a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023**, que cria a estrutura de missão do Programa Temático **Ação Climática e Sustentabilidade (Sustentável 2030)**.

Pelo **Despacho n.º 3761-B/2023** da Ministra da Presidência e do Ministro do Ambiente e da Ação Climática, foram designados os membros da Comissão Diretiva do Sustentável 2030, com efeitos a 24 de março de 2023.

Pelo Despacho n.º 6501/2023 do Ministro do Ambiente e da Ação Climática, publicado no Diário da República, 2.ª Série, de 15 de junho de 2023, foi extinta a autoridade de gestão do Programa Operacional

do período de programação 2014-2020 - **Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (POSEUR)**, sucedendo nas respetivas competências, direitos e obrigações a autoridade de gestão do Sustentável 2030.

Neste contexto de transição entre Programas, tendo em consideração a natureza de estrutura de missão e face à inexistência de modelo de governação para o período de programação 2021-2027, tornou-se irrealizável em tempo oportuno a elaboração dos instrumentos de gestão, nomeadamente o Plano de Atividades e QUAR para o ano de 2023.

Por este motivo, não será possível fazer uma avaliação que tenha como base em resultados apurados através de indicadores e metas previamente estabelecidos.

Ainda assim, procede-se a uma avaliação da atividade realizada neste ano atípico, nas diferentes áreas de atuação, com informação relativa às seguintes matérias:

- Recursos internos (humanos, financeiros e patrimoniais)
- Balanço Social
- Formação e capacitação
- Igualdade do Género
- Grandes números



## AS AUTORIDADES DE GESTÃO DOS PROGRAMAS

### PO SEUR

A estrutura de missão para o Programa Operacional Temático Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos, foi criada através da al. B), do n.º 1, da Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro, e o seu órgão de gestão é a autoridade de gestão (AG PO SEUR).

São órgãos da autoridade de gestão (AG PO SEUR), a Comissão Diretiva e o Secretariado Técnico.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014 previa que o Secretariado Técnico do PO SEUR era composto por 80 elementos, entre secretários técnicos, técnicos superiores, assistentes técnicos, assistentes operacionais e coordenadores de projeto.

As competências da AG do PO SEUR encontravam-se definidas no artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, designadamente:

- a) Elaborar a regulamentação específica e submetê-la a aprovação da CIC Portugal 2020, após parecer do órgão de coordenação técnica;
- b) Definir e aplicar critérios de seleção;
- c) Assegurar que a operação selecionada corresponde ao âmbito do fundo ou dos fundos em causa e pode ser atribuída à categoria de intervenção;
- d) Assegurar que é disponibilizado ao beneficiário um documento sobre as condições de apoio para cada operação, que inclui os requisitos específicos aplicáveis aos produtos a fornecer ou aos

serviços a prestar no âmbito da operação, o plano de financiamento e o prazo de execução;

- e) Verificar se o beneficiário tem capacidade administrativa, financeira e operacional para cumprir as condições referidas na alínea anterior, antes de a operação ser aprovada, quando aplicável;
- f) Verificar se a operação a selecionar tem enquadramento nas elegibilidades específicas do correspondente PO, adequação técnica para prossecução dos objetivos e finalidades específicas visadas, demonstração objetiva da sua viabilidade e sustentabilidade económica e financeira;
- g) Verificar se foi cumprida a legislação aplicável à operação em causa, sempre que a operação tenha início antes da apresentação do pedido de financiamento à autoridade de gestão;



- h) Garantir que as operações selecionadas não incluem atividades que tenham feito parte de uma operação que tenha sido ou devesse ter sido objeto de um procedimento de recuperação em conformidade com o disposto no artigo 71.º do Regulamento (eu) n.º 1303/2013, do Parlamento Europeu e do



Conselho, de 17 de dezembro de 2013, na sequência de uma deslocalização de uma atividade produtiva fora da área do programa;

- i) Determinar a categoria de intervenção a que são atribuídas as despesas da operação.

Competia-lhe ainda, no que se refere à gestão financeira e ao controlo do PO:

a) Verificar a realização efetiva dos produtos e serviços cofinanciados, a obtenção dos resultados definidos quando da aprovação e o pagamento da despesa declarada pelos beneficiários, bem como a sua conformidade com a legislação aplicável, com o PO e com as condições de apoio da operação;

b) Garantir que os beneficiários envolvidos na execução das operações reembolsadas com base em custos elegíveis efetivamente suportados utilizam um sistema contabilístico separado para todas as transações relacionadas com a operação ou a codificação contabilística fiscalmente aceite;

c) Adotar medidas antifraude eficazes e proporcionadas, tendo em conta os riscos identificados;

d) Estabelecer procedimentos para que todos os documentos de despesa e das auditorias sejam conservados em conformidade com o disposto no Regulamento (UE) n.º 1303/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013, nomeadamente para garantir uma pista de auditoria adequada, ou com disposições legais nacionais, quando estas imponham prazos mais alargados;

e) Elaborar a declaração de gestão e a síntese anual dos relatórios referidos nas alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 59.º do Regulamento (UE, Euratom) n.º 966/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012;



f) Assegurar a criação e a descrição de um sistema de gestão, bem como garantir a criação e o funcionamento de um sistema de controlo interno que previna e detete irregularidades e permita a adoção das medidas corretivas oportunas e adequadas;

Compete por fim à autoridade de gestão, no que respeita à gestão dos PO, sem prejuízo das competências definidas nos regulamentos europeus e no presente decreto-lei:

a) Presidir à respetiva comissão de acompanhamento, fornecendo-lhe as informações necessárias para o exercício das suas competências, em especial, os dados sobre os progressos do PO na realização dos seus objetivos, os dados financeiros e os dados relativos aos indicadores e objetivos intermédios;

b) Elaborar e, após aprovação da comissão de acompanhamento, apresentar à Comissão Europeia os relatórios de execução anuais e finais referidos no artigo 50.º do Regulamento (UE) n.º 1303/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013;

c) Disponibilizar aos organismos intermédios e aos beneficiários as informações pertinentes para, respetivamente, exercerem as suas competências e realizarem as operações;

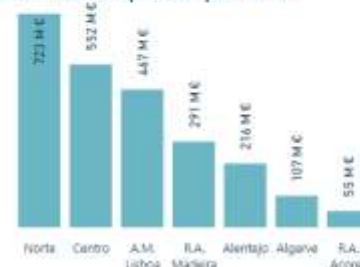
d) Criar um sistema de registo e arquivo eletrónico dos dados de cada operação, que sejam necessários para os exercícios de monitorização, avaliação, gestão financeira, verificação e auditoria, incluindo, se for caso disso, os dados sobre os participantes individuais nas operações;

e) Garantir que os dados referidos na alínea anterior são recolhidos, introduzidos e registados no sistema a que se refere a mesma alínea, e que os dados sobre os indicadores são, quando aplicável, desagregados por sexo.

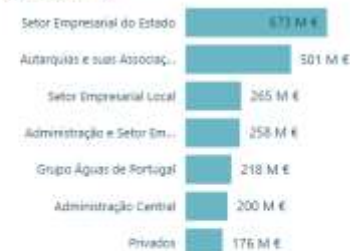
Candidaturas Aprovadas por Eixo



Fundo Coesão Aprovado por NUT II



Fundo Aprovado por Tipologia de Beneficiário





A **Visão**, a **Missão** e os **Valores** do PO SEUR são os seguintes:

- Ser reconhecida como o Parceiro de referência no apoio a projetos de sustentabilidade e eficiência no uso de recursos.
- Ser um centro de excelência e de valorização de todos os colaboradores.

## Visão



- Assegurar a gestão, o acompanhamento e a execução do programa, de acordo com os objetivos e resultados definidos, em observância pelas regras de gestão constante da legislação europeia e nacional aplicável.
- Assegurar as condições adequadas, ao nível das competências e das práticas, como forma de garantir o bom acompanhamento e execução do programa.

## Missão



- Excelência
- Transparência
- Integridade
  - Rigor

## Valores



O Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro previa que a autoridade de gestão dos PO temáticos era integrada por 2 órgãos:

- a) Comissão diretiva
- b) Secretariado técnico

A Comissão Diretiva integrava um presidente e por dois vogais.

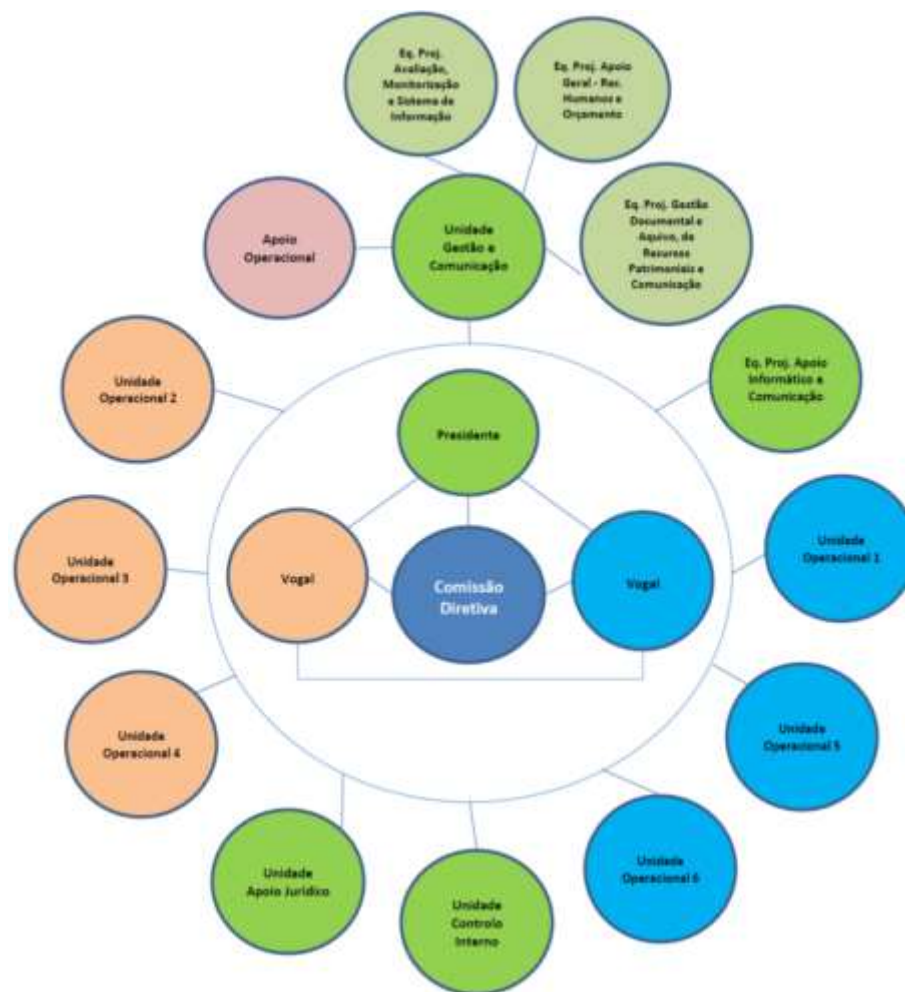
O Secretariado Técnico, conforme previsto no mapa IV do anexo I à Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, era composto por um máximo de 80 elementos, entre secretários técnicos, técnicos superiores, assistentes técnicos, assistentes operacionais e coordenadores de projeto.

Este Secretariado Técnico podia integrar, em simultâneo, um máximo de quatro equipas de projeto de cariz temporário, lideradas por coordenadores de projeto.

Por seu lado, o Despacho n.º 7909/2015, de 7 de julho de 2015 (*Diário da República* n.º 138, 2.ª série, de 17 de julho de 2015) veio fixar em 9 o número máximo de secretários técnicos para o secretariado técnico do PO SEUR.

## ORGANOGRAMA FUNCIONAL

Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos



## SUSTENTÁVEL 2030

A estrutura de missão do Programa Temático para a Ação Climática e Sustentabilidade (Sustentável 2030) foi criada pela **Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023, de 10 de fevereiro**, e tem como órgãos da autoridade de gestão (AG Sustentável 2030), a Comissão Diretiva e o Secretariado Técnico.

De acordo com o Mapa III da referida RCM, estão previstos, para o seu Secretariado Técnico, 92 elementos, entre secretários técnicos, técnicos superiores, assistentes técnicos, assistentes operacionais e coordenadores de projeto.

A autoridade de gestão do Sustentável 2030 tem por missão a gestão, o acompanhamento e a execução do programa, de acordo com os objetivos e resultados definidos no texto do programa aprovado pela Comissão Europeia, com observância das regras de gestão constantes da legislação europeia e nacional aplicável, exercendo as competências previstas no Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro.

Sem prejuízo das competências definidas nos regulamentos europeus, designadamente no Regulamento (UE) 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, compete à autoridade de gestão, nos termos do artigo 15.º do referido Decreto-Lei:

- a) Elaborar o respetivo plano anual de avisos e proceder, quando aplicável, à respetiva articulação funcional, exceto no que se refere ao Programa Mar, no âmbito das redes previstas nas alíneas e) a g) do n.º 2 do artigo 30.º, para subsequente emissão de parecer e consolidação pelo órgão de coordenação técnica e submissão a aprovação pela CIC Portugal 2030 plenária;
- b) Elaborar e propor avisos para apresentação de candidaturas que não se encontrem contemplados no plano anual referido na alínea a), para efeito de submissão à CIC Portugal 2030

permanente, com cinco dias úteis de antecedência face à respetiva publicação, sob proposta do membro do Governo responsável pela coordenação política específica e após parecer do órgão de coordenação técnica;

- c) Assegurar, após a aprovação, a abertura dos avisos para apresentação de candidaturas referidos nas alíneas anteriores;
- d) Elaborar e aprovar orientações de gestão aplicáveis às operações aprovadas pelo programa e acompanhar a respetiva aplicação;
- e) Propor a regulamentação específica e articular com o órgão de coordenação técnica a respetiva elaboração;
- f) Definir e aplicar, após aprovação pelo respetivo comité de acompanhamento, a metodologia e os critérios utilizados na seleção das operações;
- g) Apreciar a elegibilidade e o mérito das candidaturas a financiamento pelo programa e verificar se as operações a selecionar correspondem ao âmbito do fundo ou dos fundos em causa, se contribuem para os objetivos do programa e se têm enquadramento nas elegibilidades específicas do programa, adequação técnica para prossecução dos objetivos e finalidades específicas visadas, demonstração objetiva da sua viabilidade e sustentabilidade económica e financeira;
- h) Verificar a capacidade administrativa, financeira e operacional dos beneficiários antes de a operação ser aprovada, quando aplicável;
- i) Decidir sobre a aprovação das candidaturas a financiamento pelo programa, aprovar as candidaturas que, reunindo condições de elegibilidade, tenham mérito adequado para receber apoio financeiro, e decidir sobre a alteração, anulação

ou revogação dos apoios, com fundamento em incumprimento das normas aplicáveis ou decorrente de desistência do beneficiário, ou sobre a redução dos apoios, e sobre a suspensão de pagamentos, bem como formalizar estas decisões, de forma fundamentada e após audição dos beneficiários;

- j) Propor metodologias de opções de custos simplificados ao órgão de coordenação técnica, para efeitos de emissão de parecer e envio à autoridade de auditoria, e subsequente envio à CIC Portugal 2030 permanente;

A **Visão**, a **Missão** e os **Valores** do Sustentável 2030 são os seguintes:

## Visão



- Ser reconhecida como o Parceiro de referência no apoio a projetos de sustentabilidade e eficiência no uso de recursos.
- Ser um centro de excelência e de valorização de todos os colaboradores.

## Missão



- Assegurar a gestão, o acompanhamento e a execução do programa, de acordo com os objetivos e resultados definidos, em observância pelas regras de gestão constante da legislação europeia e nacional aplicável.
- Assegurar as condições adequadas, ao nível das competências e das práticas, como forma de garantir o bom acompanhamento e execução do programa.

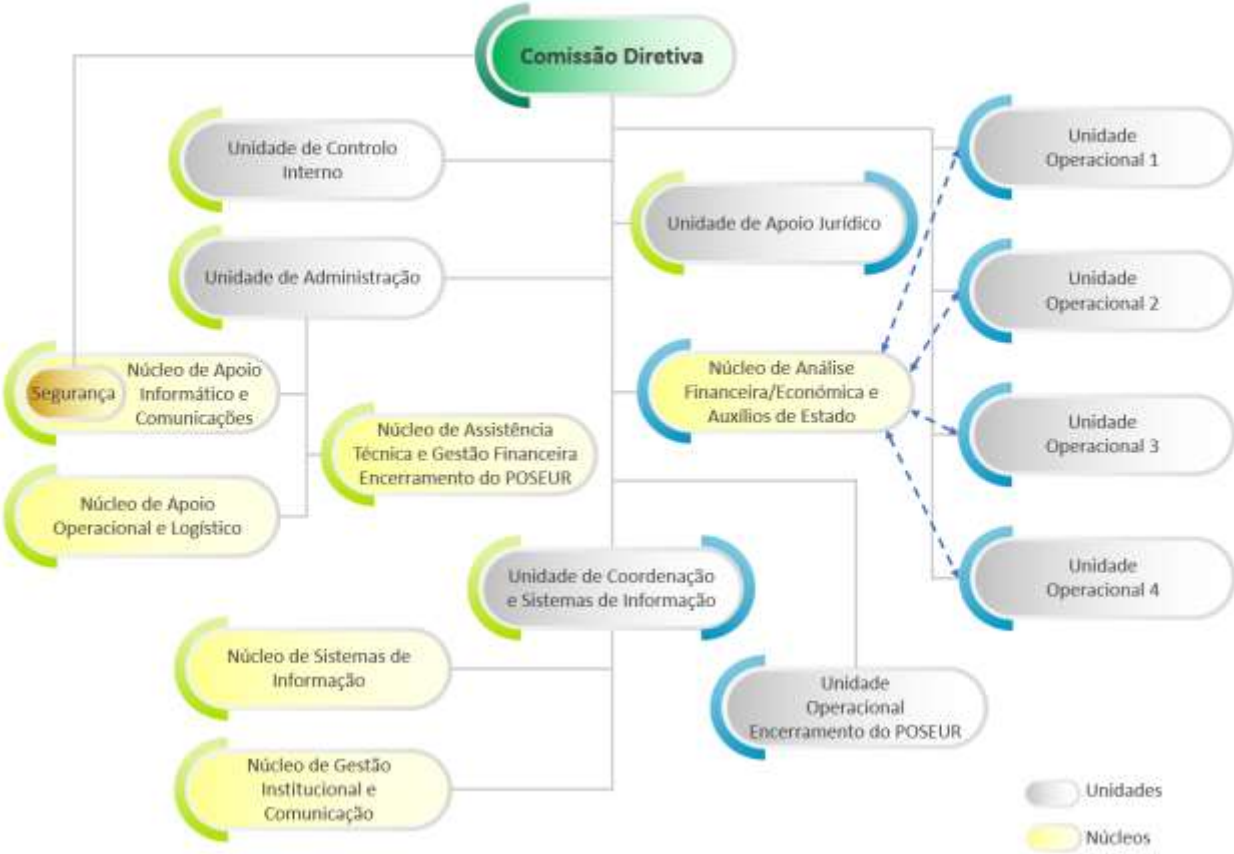
## Valores



- Excelência
- Transparência
- Integridade
- Rigor

**ORGANOGRAMA FUNCIONAL**  
Programa Temático para a Ação Climática e Sustentabilidade

**SUSTENTÁVEL 2030**



## AFETAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

### Recursos Humanos

Enquanto a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014** previa o Secretariado Técnico do **PO SEUR** seria composto por 80 elementos, a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023** prevê, para o seu Secretariado Técnico 92 elementos, entre secretários técnicos, técnicos superiores, assistentes técnicos, assistentes operacionais e coordenadores de projeto.

Vemos assim um acréscimo da dotação de trabalhadores entre os dois Programas.

Ainda assim, e não obstante o aumento desta dotação, os postos de trabalho ocupados mantiveram-se em 2023 sem grande oscilação face à enormes dificuldades de recrutamento existentes.

Ainda que previstos **92 elementos para o Secretariado Técnico a que se somam os 3 membros da Comissão Diretiva**, a 31-12-2023 o Sustentável 2030 contava apenas com **69 elementos**.

Assim, a distribuição dos efetivos em 31 de dezembro de 2023 era a seguinte:

Carreiras/Categorias	Nº de Trabalhadores	Nº Postos Trabalho Global	Desvios
Presidente	1	1	0
Vogal	2	2	0
Secretário Técnico	9	9	0
Coordenador	6	6	0
Técnico Superior	47	73	-26
Assistente Técnico	3	3	0
Assistente Operacional	1	1	0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>95</b>	<b>-26</b>

Tabela 1- Recursos Humanos planeados e efetivos em 2023

No gráfico que se segue é possível observar a evolução dos Recursos Humanos do **PO SEUR/Sustentável 2030** no período compreendido entre os anos 2019 a 2023.

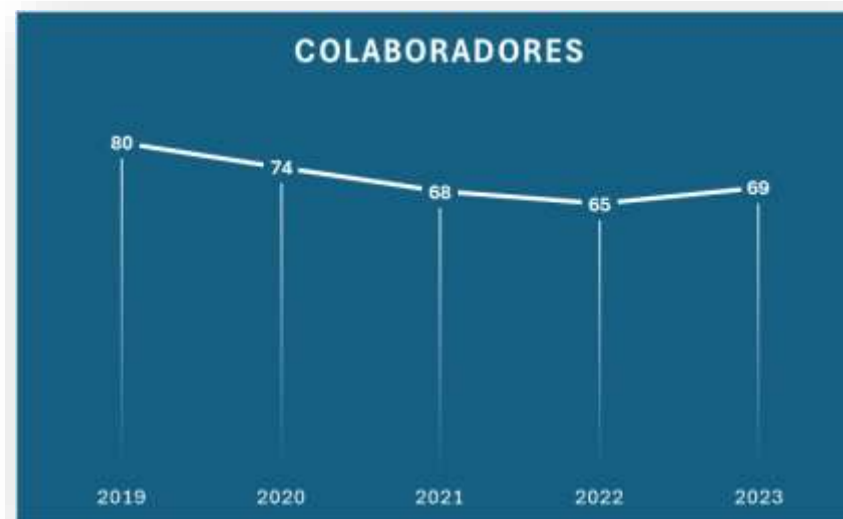


Gráfico 1 - Evolução do Número de Colaboradores no período de 2019 a 2023



## Financeiros

Conforme estabelecido no ponto 6 do Mapa IV, do Anexo I, à **RCM n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro**, o apoio logístico e administrativo à autoridade de gestão do Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (POSEUR) é assegurado pela Secretaria - Geral do Ambiente e da Ação Climática (SG AAC).

Tendo por objetivo assegurar as condições para o exercício eficaz e eficiente das competências e atribuições da Autoridade de Gestão do POSEUR e o normal funcionamento do Secretariado Técnico deste Programa, encontra-se inscrito no orçamento de investimento da SG MAAC, Programa P017 “Ambiente e Ação Climática”, Medida 063 – “Outras Funções Económicas”, o Projeto n.º 11114 – “Assistência Técnica do PO SEUR (2020-2023)”, com um período de **período de realização física e financeira compreendido entre 1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2023, cuja dotação é de 24.705.881,00€.**

O **orçamento da AG PO SEUR para 2023**, inscrito no orçamento de investimento da SG AAC, totalizava **7.359.568,00€**, distribuído pelos agrupamentos de despesa identificados no seguinte mapa:

Recursos Financeiros	Planeado	Executado	Taxa de Execução (%)	Desvio
Despesas c/Pessoal	3.398.750,00 €	2.981.421,74 €	88%	-417.328,26 €
Aquisições de Bens e Serviços	3.580.527,00 €	2.282.041,97 €	64%	-1.298.485,03 €
Outras Despesas Correntes	2.500,00 €	347,24 €	14%	-2.152,76 €
Despesas de Capital	377.791,00 €	156.262,33 €	41%	-221.528,67 €
<b>TOTAL</b>	<b>7.359.568,00 €</b>	<b>5.420.073,28 €</b>	<b>74%</b>	<b>-1.939.494,72 €</b>

Tabela 2 - Execução orçamental da AG PO SEUR em 2023

A **execução do orçamento da AG PO SEUR**, para **2023**, totalizou **5.420.073,28€**, correspondendo a uma **taxa de execução de 74 %**, conforme valores inscritos no quadro supra.

O **agrupamento de despesa 1**, relativo a **custos com pessoal**, apresenta um peso percentual na execução orçamental de 88 % tendo sido despendido no ano 2023 o montante de 2.981.421,74€, com um desvio negativo de 417.328,26€ face ao valor orçamentado, situação que é justificada por não se ter contratado o número de recursos humanos que se tinha perspectivado em sede de planeamento e de ter ocorrido um fluxo de saídas de trabalhadores.

No que concerne à despesa executada com a **aquisição de bens e serviços correntes (Agrupamento 2)**, verificou-se um desvio negativo de 1.298.485,03€ face ao valor planeado, reflexo, por um lado, da impossibilidade na contratação de alguns processos de aquisição de bens e serviços que tinham sido perspectivados para 2023 e, por outro lado, da reprogramação temporal de alguns contratos de aquisição de bens e serviços que se encontravam em execução. Este agrupamento apresenta uma taxa de execução de 64 %.

O **agrupamento de despesa 06 “Outras despesas Correntes”** tem uma expressão muito pouco significativa. Foram pagas despesas relativas a taxas de justiça e emolumentos devidos, no total de 347,24 €, o que representa uma taxa de execução de 14%.

O **agrupamento de despesa 7 – “Despesas de Capital”** apresenta uma taxa de execução orçamental de 41 %, tendo sido despendido no ano 2023 o montante de 156.262,13 €. Este agrupamento de despesa regista um desvio negativo de 221.528,67€ face ao valor orçamentado, decorrente de não ter sido possível concretizar a substituição do Kofax, a aquisição de um gerador RF e de servidores que se encontravam previstos, devido à perspectiva de mudança das instalações do POSEUR para o “Campus APP”, no âmbito do projeto de

concentração física de serviços da Administração Pública no edifício-sede da Caixa Geral de Depósitos, a qual não se verificou.

Assim, a comparticipação pelo Fundo de Coesão da despesa realizada em 2023 ascende a 4.715.463,75€ e a comparticipação do Orçamento do Estado, totalizou 704.609,53€.

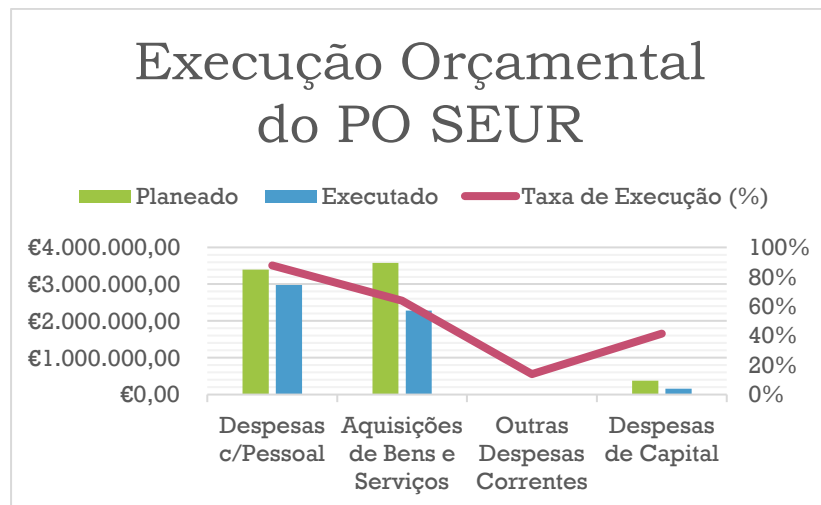


Gráfico 2 - Execução orçamental da AG PO SEUR em 2023

Estas despesas foram suportadas pela Assistência Técnica que se enquadra no Eixo Prioritário IV do POSEUR no qual está previsto o financiamento comunitário destas despesas, com uma taxa de comparticipação em 2023 de 87%, sendo o restante financiamento suportado pelo Orçamento de Estado, através de receitas de impostos (RI).

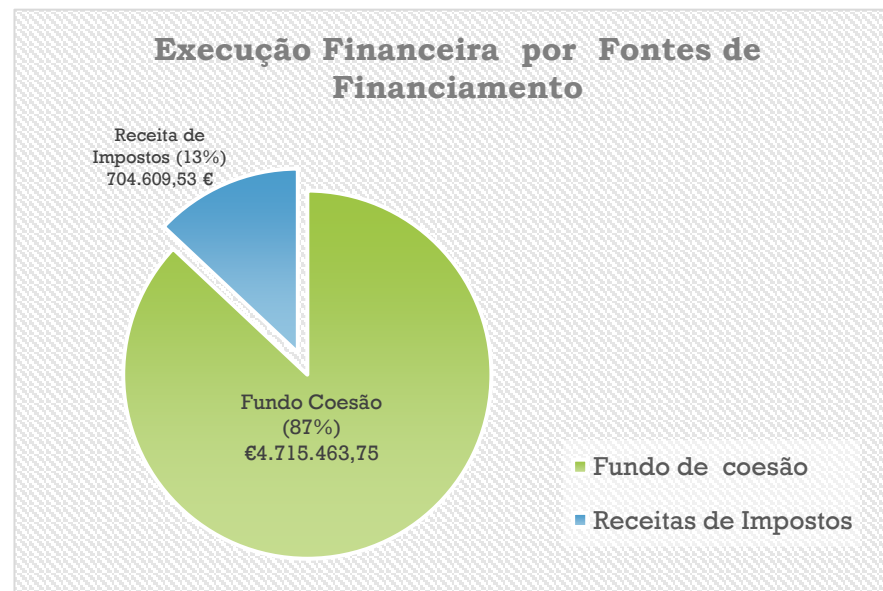


Gráfico 3 - Execução por Fonte de Financiamento

## RELATÓRIOS DE SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

### Questionário de Satisfação Interno 2023

O objetivo deste Questionário foi avaliar o grau de satisfação dos colaboradores e o modo como percebem a organização, para identificar quais os aspetos passíveis de melhoria.

- Decorreu entre 05-07-2023 a 12-07-2023
- Total de respostas: 34

O inquérito foi divulgado aos/às trabalhadores/as através do email Sustentável 2030 e recebeu 34 respostas válidas, num universo de 69 trabalhadores (à data do seu envio), resultando numa taxa de participação de 50%

O questionário apresenta 32 questões divididas pelas seguintes dimensões:

- Colaboração no PO SEUR / Sustentável 2030
- Liderança, Gestão e Sistemas de Gestão
- Satisfação com a Comunicação Interna
- Condições de Trabalho
- Política de Gestão de Recursos Humanos
- Princípios de Igualdade de Género no Trabalho
- Níveis de Motivação

No final do preenchimento, os inquiridos eram convidados a deixar sugestões de melhoria para potenciar o desempenho da AG Sustentável 2030.

Foi mantida uma escala Likert de 4 níveis que especificam o grau de satisfação, de “*Muito Satisfeito*” até ao “*Nada Satisfeito*”.

A **média global dos questionários de satisfação** realizados junto dos/as colaboradores/as foi de **81,3%** (+1.6% em relação a 2022).

No gráfico infra podemos observar a **média de satisfação dos/as trabalhadores/as** nos 7 parâmetros avaliados

#### a) COLABORAÇÃO NO PO SEUR



Gráfico 4 - Questionário de Satisfação

**78.8% dos colaboradores** considera-se **Satisfeito** ou **Muito Satisfeito** com a sua colaboração no Sustentável 2030, destacando-se as “*Orgulho em trabalhar na organização*” e “*Funções que tem vindo a desempenhar*”. Quanto aos aspetos menos positivos, os **Insatisfeitos** ou **Muito Insatisfeitos** demonstram-no, sobretudo, em relação às “*Expetativas para o futuro*”: 47,1% (+8% em relação a 2022) e quanto à “*Responsabilidade social e ambiental da organização*”.

Os inquiridos tiveram oportunidade de **apresentar observações e/ou sugestões de melhoria** em relação à colaboração no Sustentável 2030 que resulta em 7 respostas, das quais 6 válidas:

1	anonymous	Realizar mais ações de carácter social e ambiental
2	anonymous	Muito recetiva a adquirir novos conhecimentos
3	anonymous	haver mais dialogo e divulgação dos assuntos internos do programa. Por vezes parece que tudo é um segredo, mesmo as coisas mais banais.
4	anonymous	.
5	anonymous	Avizinha-se um final de ano de 2023, muito difícil e trabalhoso para a execução do POSEUR, pelo que temos de estar todos do mesmo lado, ou seja, colaboração constante entre as áreas operacionais e as transversais. Apreensão relativamente ao futuro programa (PACS.), tendo em conta a nova orgânica e à dificuldade de execução dos projetos.
6	anonymous	Desenvolver projetos no âmbito da responsabilidade social e ambiental.
7	anonymous	Estamos longe de ser um exemplo a nível ambiental. O uso dos ar condicionados é uma constante ao longo de todo o ano, a eficiência energética das instalações não deve ser a melhor. Existem incentivos ao uso do transporte individual e zero incentivos ao uso de transportes públicos ou da mobilidade suave. Não existe um procedimento escorreito para a requisição dos serviços do motorista por parte dos elementos da organização. Não existe um procedimento escorreito para os colaboradores serem ressarcidos de despesas que incorram em deslocações dentro do concelho de Lisboa ou arredores. Não existe a possibilidade de ressarcimento de despesas em TVDE.

## b) LIDERANÇA, GESTÃO E SISTEMAS DE GESTÃO

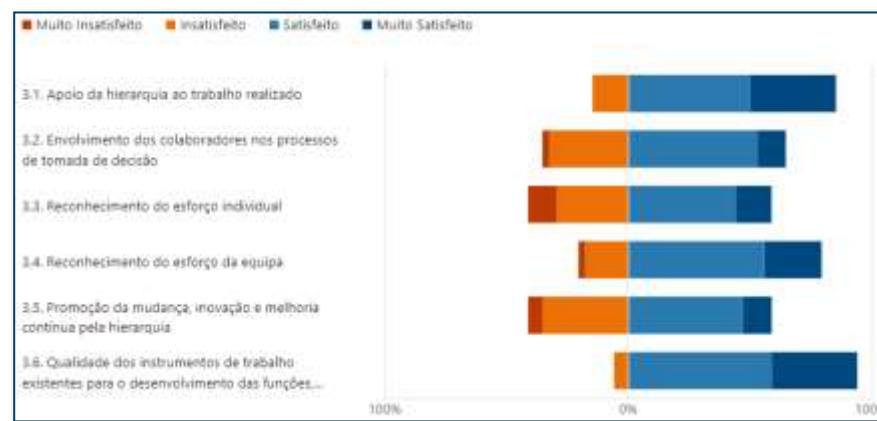


Gráfico 5 - Respostas (Liderança, Gestão e Sistemas de Gestão)

Em relação à **Liderança, Gestão e Sistemas de Gestão**, **73,5% dos colaboradores** considera-se **Satisfeito** ou **Muito Satisfeito**, com destaque para “*Qualidade dos instrumentos de trabalho existentes para o desenvolvimento das funções, nomeadamente ao nível dos Sistemas de Informação (SISEUR, BISEUR, 28 GesDoc)*”, o “*Apoio da hierarquia ao trabalho realizado*” e o “*Reconhecimento do esforço da equipa*”.

Os aspetos onde os colaboradores consideram estar **insatisfeitos** ou **muito insatisfeitos** são em relação ao “*Reconhecimento do esforço individual*” (**41,2%**), o “*Promoção da mudança, inovação e melhoria contínua pela hierarquia*” (**41,2%**) e o “*Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão*” (**35,3%**).

Foram apresentadas duas (2) **observações e/ou sugestões válidas de melhoria:**

1	anonymous	-
2	anonymous	Deveriam envolver mais os trabalhadores/colaboradores em determinadas decisões. A CD deveria ter contacto direto com as áreas, por ex. reuniões trimestrais individuais, com cada uma das áreas para ouvirem e terem perceção das dificuldades sentidas por cada um, as necessidades específicas. Nem todos são iguais e por vezes dever-se-á reconhecer a diferenciação. Sugestão: Uma vez que a progressão na carreira é difícil e apenas resulta do SIADAP que tem o "obstáculo" incontornável das quotas, de futuro e para potenciais "lugares" de coordenador, ou até de Secretário Técnico (cujas nomeações dependem única e exclusivamente da CD), poderiam sempre optar pela realização de um "concurso interno" para os interessados poderem concorrer. Deste modo, estava a ser concedida a possibilidade dos potenciais interessados apresentarem as suas candidaturas e o processo seria mais transparente e objetivo, sendo que a decisão final é sempre da CD.
3	anonymous	A avaliação por objetivos e o reconhecimento do esforço individual/equipa, encontra-se muito enviesado e injusto.

### c) SATISFAÇÃO COM A COMUNICAÇÃO INTERNA

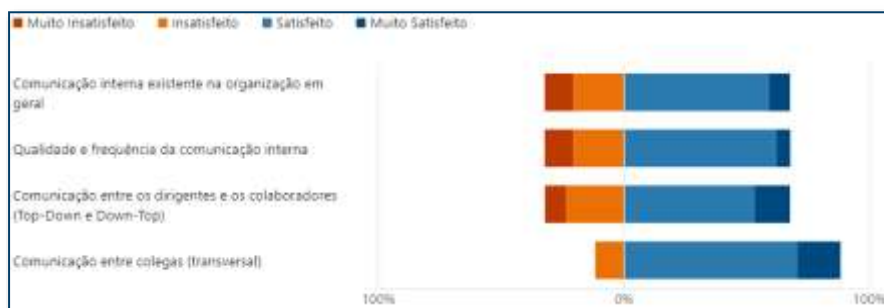


Gráfico 6- Respostas (Satisfação com a Comunicação Interna)

Quanto à **Satisfação com a Comunicação Interna** 72,8% dos colaboradores demonstram estar **satisfeitos** ou **Muito Satisfeitos**, sobretudo pela **“Comunicação entre colegas (transversal)”** e a **“Qualidade e frequência da comunicação interna”**.

Consideram que requer melhoria a **“Comunicação interna existente na organização em geral”** e **“Qualidade e frequência da comunicação interna”**.

Foram apresentadas três (3) **observações/sugestões válidas de melhoria:**

1	anonymous	-
2	anonymous	A comunicação interna é escassa até dentro da própria Unidade, pouca partilha de informação fora da sua Unidade, felizmente os colegas dão-se, em regra, todos bem e colaboram uns com os outros
3	anonymous	As áreas deveriam trabalhar mais em rede, para haver harmonização nos processos. Volto a referir a CD deveria ter mais contacto direto com as áreas, por ex. reuniões trimestrais individuais, com cada uma das áreas para ouvirem e terem perceção das dificuldades sentidas por cada um, as necessidades específicas. Pois sempre afastaria a noção de que quem trabalha física mais perto da CD, tem mais "vantagens" face aos restantes. Nem todos são iguais e por vezes dever-se-á reconhecer a diferenciação.
4	anonymous	Ao longo dos anos tem-se verificado várias falhas de comunicação, por exemplo a nível de transparência das decisões tomadas sobre vários assuntos, designadamente na questão dos recursos humanos.

#### d) CONDIÇÕES DE TRABALHO

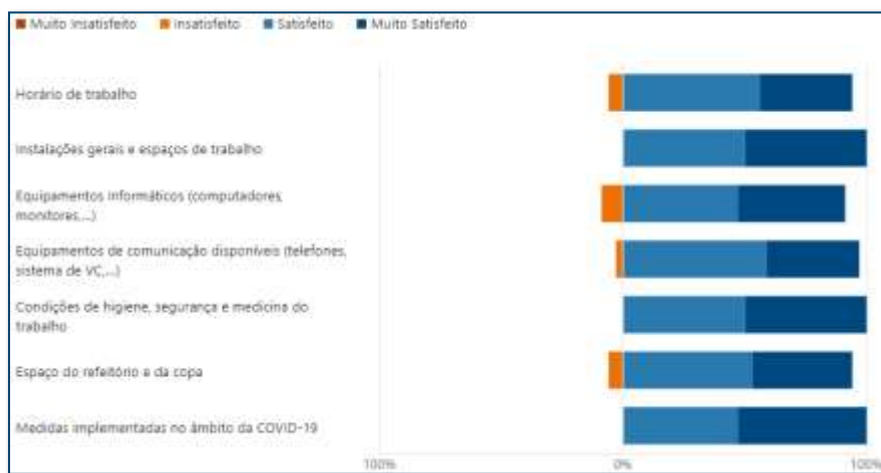


Gráfico 7 - Respostas (Condições de Trabalho)

Os colaboradores demonstram, em relação às Condições de Trabalho, um grau de satisfação bastante elevado, **96,6% Satisfeito** ou **Muito Satisfeito**. Com uma percentagem de insatisfação muito baixa, evidenciam-se o “Horário de Trabalho” e “Espaço do refeitório e da copa”.

Foram apresentadas 2 observações e/ou sugestões válidas de melhoria em relação às Condições de Trabalho:

1	anonymous	:
2	anonymous	Manutenção do regime de trabalho híbrido (trabalho presencial e teletrabalho). Condições idênticas para todos
3	anonymous	1. Opção da tarde de sexta-feira livre (ajustando o horário de trabalho para mais uma hora nos restantes dias); 2. Havendo equipamento informático disponível poderiam substituir os PC, o meu já não é portátil (a bateria dura muito pouco);

#### e) POLÍTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



Gráfico 8- Respostas (Política de Gestão de Recursos Humanos)

**81,4% satisfeito** ou **muito satisfeito**, com destaque para a “Existência de mecanismos que permitam conciliar a atividade profissional com a vida pessoal”. Onde os colaboradores demonstram estar mais Insatisfeitos é em relação às “Oportunidades criadas para desenvolver novas competências” (32,4%).

Foram apresentadas **2 observações e/ou sugestões** válidas de melhoria em relação à **Política de Gestão de Recursos Humanos**:

1	anonymous	:
2	anonymous	Sempre que as formações são mais de 2 dias consecutivos, deveriam ponderar serem ministradas apenas nas manhãs, ou uns dias de manhã e outros da parte da tarde, para ser possível conciliar as tarefas diárias com a formação.
3	anonymous	Estou com muita expectativa para o novo Programa Sustentável 2030, que enquadra um Secretariado Técnico de Recursos Humanos.



## f) PRINCÍPIOS DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO

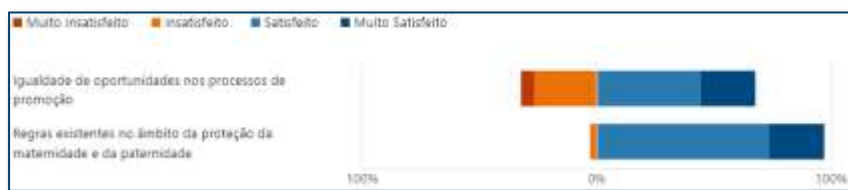


Gráfico 9 - Respostas (Princípios de Igualdade de Género no Trabalho)

Em geral, **82,3%** dos colaboradores manifesta estar **satisfeito** ou **muito satisfeito** com os **Princípios de Igualdade de Género no Trabalho**.

Das duas questões colocadas, acolhe:

**32,4%** de **insatisfação** à questão relacionada com a *“Igualdade de oportunidades nos processos de promoção”*.

Não foi apresentada qualquer observação e/ou sugestão válida em relação aos Princípios de Igualdade de Género no Trabalho

1	anonymous	-
---	-----------	---

## g) NÍVEIS DE MOTIVAÇÃO

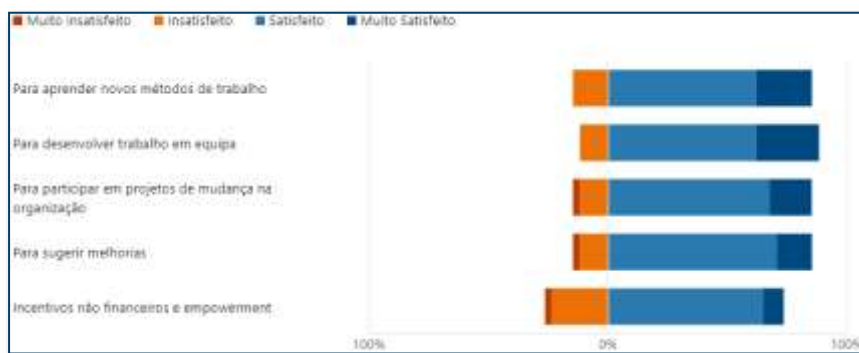


Gráfico 10 - Respostas (Níveis de Motivação)

No conjunto de questões relativas aos **Níveis de Motivação**, **83,5%** dos colaboradores demonstra estar **satisfeito** ou **muito satisfeito**, com destaque *“Para desenvolver trabalho em equipa”*.

No entanto, consideram-se **insatisfeitos** ou **muito insatisfeitos** em relação aos *“Incentivos não financeiros e empowerment”* (**26,4%**).

Foram apresentadas **duas (2) observações e/ou sugestões de melhoria** válidas em relação aos **Níveis de Motivação**:

1	anonymous	-
2	anonymous	Nesta área pode ver uma melhoria
3	anonymous	Melhor comunicação dentro da organização e oportunidade/maior justiça de/na evolução na carreira em todas as áreas.

Em conclusão, o **nível global de satisfação** dos colaboradores é de **81,3%**.

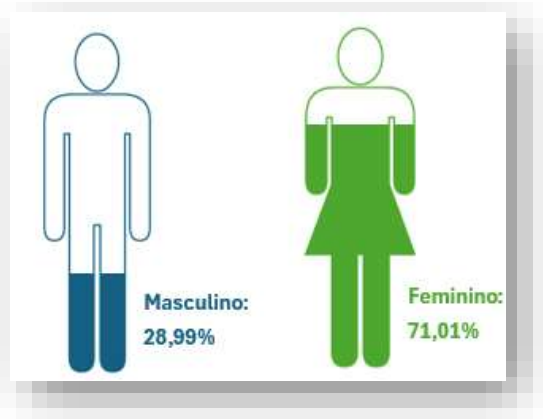
As *“Condições de Trabalho”* e *“Níveis de Motivação”* são os aspetos que acolhem **maior satisfação** por parte dos colaboradores.

Em relação aos aspetos com evidências de alguma **insatisfação**, os colaboradores mencionam a *“Satisfação com a Comunicação Interna”*; *“Liderança, Gestão e Sistemas de Gestão”* e o *“Colaboração no POSEUR”*.

## BALANÇO SOCIAL

O **POSEUR/Sustentável 2030** contabilizava, a 31 de dezembro de 2023, um efetivo de 66 elementos (Secretariado Técnico) acrescido dos 3 membros da Comissão Diretiva, num diferencial negativo de 26 recursos humanos face ao quadro de pessoal aprovado na **Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023**.

A **estrutura demográfica** apresenta uma clara predominância de mulheres, como se pode confirmar no gráfico.



Analisando a **distribuição por carreira**, é a categoria de **Técnico Superior** que reúne o maior número de trabalhadores.

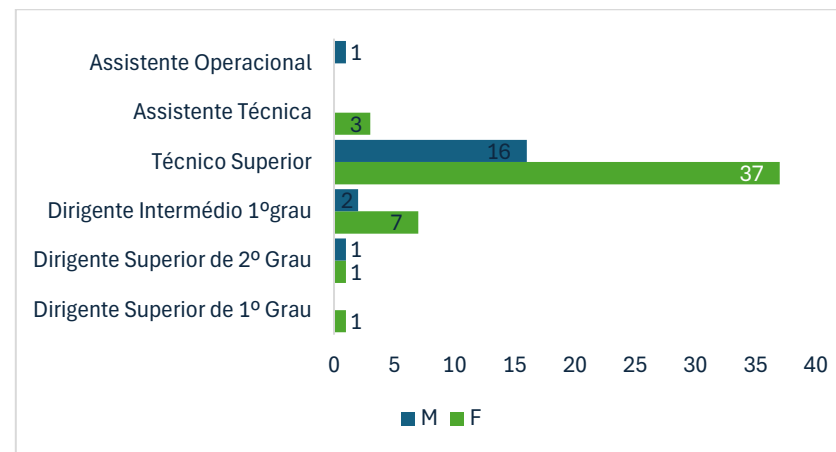


Gráfico 11 Distribuição dos colaboradores por cargo/carreira e gênero, a 31 de dezembro de 2023.

Ao nível das **habilitações literárias**, a estrutura do **POSEUR/Sustentável 2030** é maioritariamente técnica, com um índice de tecnicidade de **90%**.



Gráfico 12 - Grau de escolaridade em 2023 (%)

O POEUR/Sustentável 2030 apresenta um mapa de pessoal, onde predominam as **faixas etárias** entre os 41 e os 50 anos, representando assim **47%** dos colaboradores.

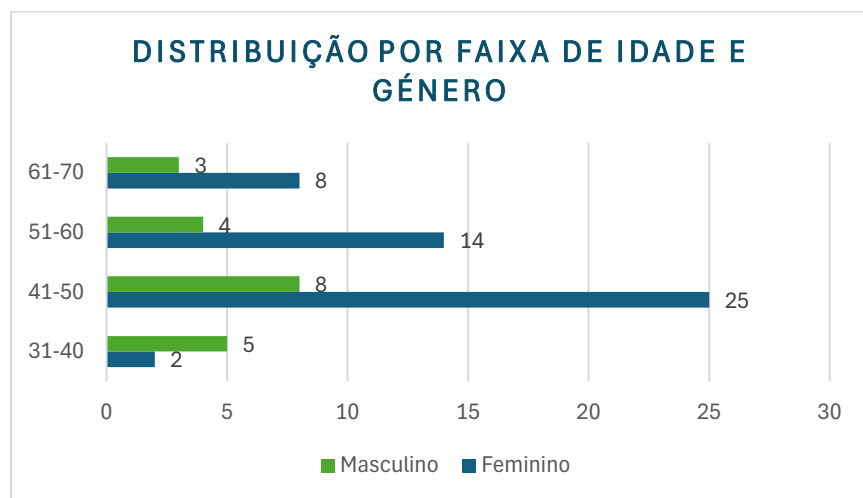


Gráfico 13-Distribuição por faixa de idade e género

No ano de 2023, continuou a haver a possibilidade de opção por **diferentes modalidades de horário de trabalho**, tal como previsto no artigo 110.º e ss. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, sendo a prestação de trabalho assegurada nas modalidades de horário flexível, horário fixo, jornada continua e isenção de horário, em consonância com o Regulamento de Horário de Trabalho em vigor.

A maioria dos trabalhadores exerce funções em regime de horário flexível, com uma plataforma fixa entre as 10:00h e as 12:00h e as 14:30h e as 16:30h que representa 57%, dos colaboradores.

O gráfico mostra a distribuição dos diferentes horários de trabalho por género.



Gráfico 14 – Distribuição dos diferentes horários de trabalho por género, a 31 de dezembro de 2023

No âmbito da **conciliação da vida profissional e familiar**, o Sustentável 2030 mantém, como regra e sempre que não haja inconveniente para o Organismo, o exercício de funções em **regime híbrido de teletrabalho**, com 2 dias por semana em trabalho presencial e 3 por semana em teletrabalho.

Em casos excepcionais e devidamente fundamentados, foi autorizado o regime de **teletrabalho a 100%**, ainda que com apresentações periódicas e sempre que solicitado.

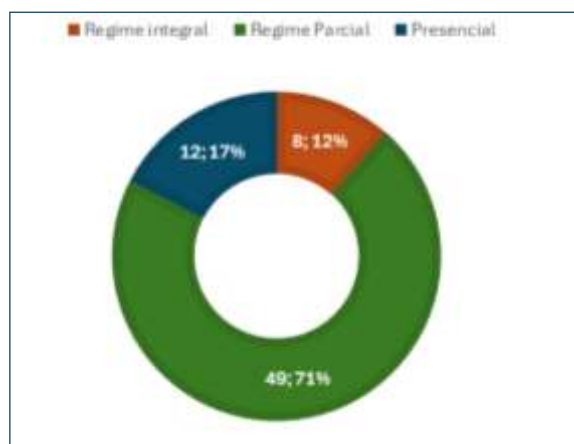


Gráfico 15 – Distribuição do teletrabalho no sistema misto, a 31 de dezembro de 2023

No que respeita ao **absentismo** e considerando que ao longo do ano de 2023 foram registadas **566 dias de ausências ao trabalho**, verifica-se uma taxa de absentismo de 8,19 %.

O gráfico seguinte reflete o número de faltas por tipos.



Gráfico 16 – Número e tipos de faltas

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A **Formação Profissional** encontra-se regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29/09, que visa atualizar, desenvolver e aperfeiçoar os conhecimentos dos recursos humanos.

A formação profissional no **POSEUR/Sustentável 2030** é assumida como um instrumento de capacitação das equipas e estímulo de produtividade, visando:

- I. melhorar o desempenho, a nível individual e dentro da organização
- II. melhorar as qualificações dos recursos humanos

O **Plano de Formação** aprovado pela Comissão Diretiva para o ciclo 2023/2024 identifica 4 grandes áreas de atuação: gestão, tecnologias de informação, comportamentais e temas transversais.

O Plano de Formação para 2023 foi elaborado através de diagnóstico das necessidades de cada trabalhador, posteriormente validadas pelos respetivos dirigentes.

No decorrer do ano de 2023, realizaram-se 13 cursos, 1 transversal a todo o **POSEUR/Sustentável2030** e 12 cursos específicos por Unidade ou colaborador.

No total das ações realizadas foram despendidas **3.189 horas formativas**, das quais **46%** em regime **presencial** e **54%** em regime **E-learning**.



Gráfico 17- Modalidades da formação

Em 2023, o investimento em formação profissional no **POSEUR/Sustentável 2030** foi superior ao ano anterior, totalizando o montante de **93.963,94€**, distribuído da seguinte forma (N.º de trabalhadores por Unidades/Núcleos):

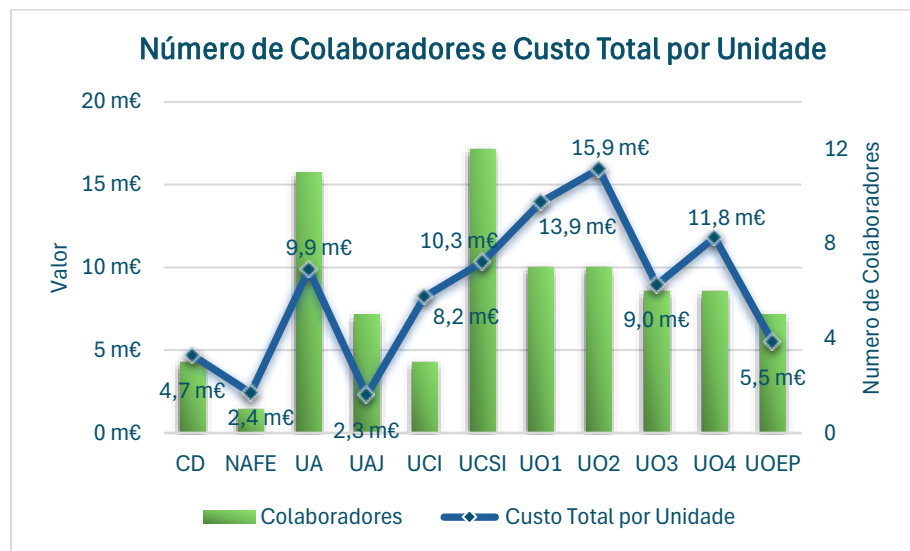


Gráfico 18 – N.º de colaboradores e custo total por unidade

Em média, cada colaborador teve oportunidade de participar em, pelo menos, 2 cursos.

A média de cursos frequentados por colaborador, foi calculada tendo em consideração o número total de inscrições sobre o total de colaboradores de cada unidade.

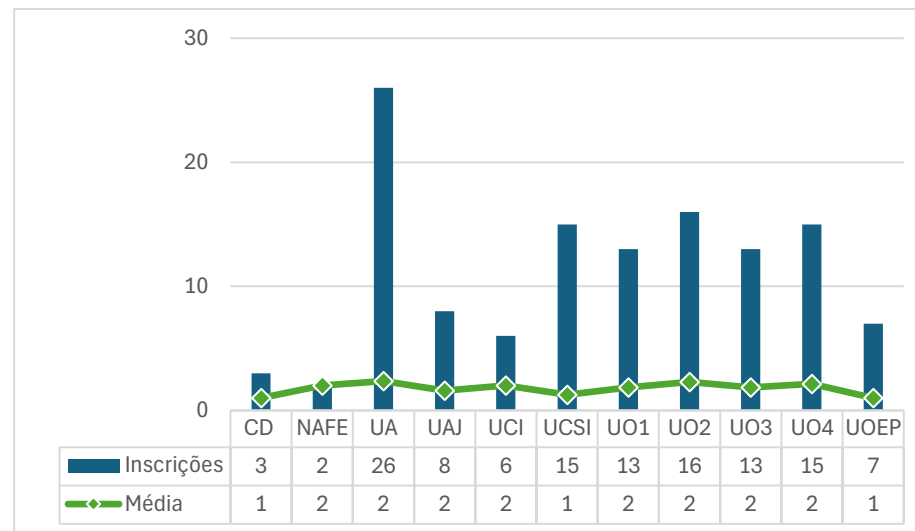


Gráfico 19 – Média de Cursos por colaborador



Tendo em conta o número de trabalhadores de cada Unidade/Núcleo e o número de horas de formação frequentadas pelos trabalhadores de cada Unidade/Núcleo, verifica-se que a Unidade com uma maior média de número de horas de formação foi a Unidade de Controlo Interno, conforme se observa nos 2 gráficos seguintes.

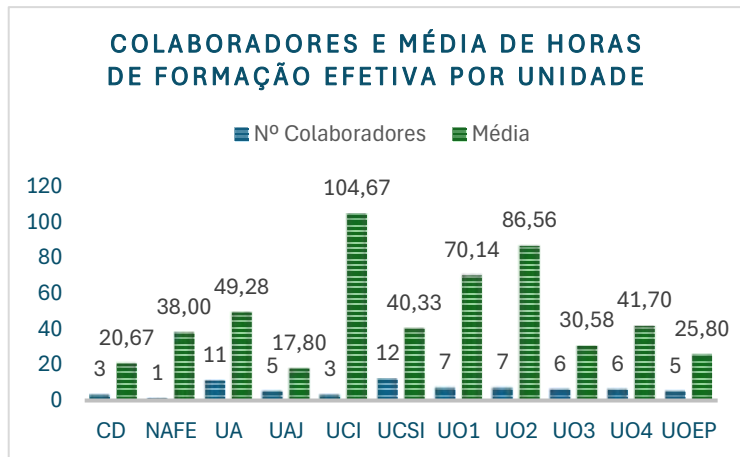


Gráfico – Média de Horas de Formação

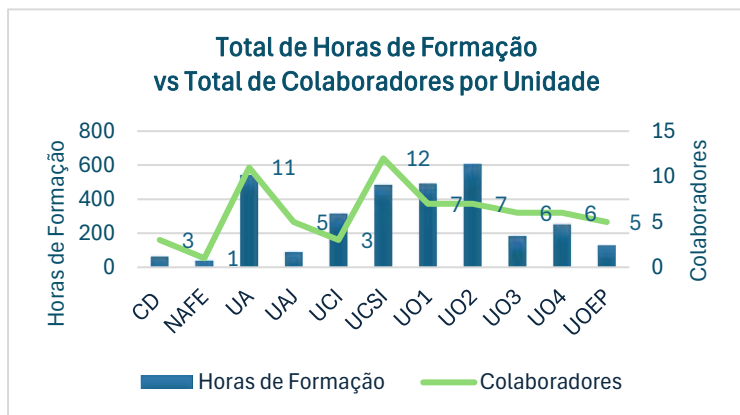


Gráfico – Total de Horas de formação

Em síntese, os principais resultados da **Formação Profissional** realizada pelos colaboradores estão refletidos nos seguintes indicadores:

INDICADORES		Total
	Ações de Formação	13
	Participantes	69
	Participações	124
	Total de Horas de Formação	3189
	Média de Horas por Formando	46,22
	Média de Formandos por Ação	2
	Taxa de Cobertura	100%
	Custo Total	93.963,94 €
	Custo/Ação (Média - Total Gasto/Total de Inscrições)	757,77 €
	Custo/Participação (Média - Total Gasto/Total de Formandos)	1.361,80 €

Tabela – Indicadores de formação profissional

## IGUALDADE DE GÉNERO

---

A igualdade de género entre homens e mulheres e a não-discriminação constitui um princípio fundamental e uma prioridade **PO SEUR/Sustentável 2030**.

No decurso do ano 2023, o **PO SEUR/Sustentável 2030** continuou a desenvolver atividades no âmbito da promoção da Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, as quais reafirmam o compromisso do **POSEUR/Sustentável 2030** com o trabalho no âmbito da promoção e integração da dimensão do género, da cidadania e da não-discriminação no quotidiano e no desenvolvimento do trabalho de toda a equipa **POSEUR/Sustentável 2030**.

Foram adotadas medidas tais como:

- Utilização de linguagem inclusiva em todos os documentos produzidos;
- Análise de dados desagregada por género nos instrumentos de gestão (Balanço Social, Relatório de Atividades e Autoavaliação, Relatório de aplicação do SIADAP e Relatório de Formação);
- Integração nos questionários de avaliação dos trabalhadores/as de questões que permitem aferir o grau de satisfação das trabalhadoras e trabalhadores em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional;
- Desenvolvimento de sistemas de apoios pessoais e familiares (Medida 1 do P3 em Linha): os colaboradores do **PO SEUR/Sustentável 2030** podem usufruir da modalidade horário de trabalho que mais se adegue à sua realidade familiar e profissional e podem beneficiar do regime de teletrabalho sempre que as atividades do trabalhador o permitam, na modalidade mais adequada à situação particular de cada um.

## ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA UNIDADE DE COORDENAÇÃO E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO:

---

### A nível da Comunicação

- Organização de uma **sessão de esclarecimentos** dirigida aos beneficiários, relativa ao tema Orientação para o Encerramento das Operações PO SEUR – CCDR Centro (26.09.2023)
- Publicações nas redes sociais e site, relativas à atividade do POSEUR e do Sustentável 2030
- Lançamento do **site do Sustentável 2030** em junho de 2023
- Elaboração e aprovação do **Plano de Comunicação do Sustentável 2030** e arranque da sua implementação
- Lançamento do **Programa Sustentável 2030** no Porto de Leixões, a 27.11.2023 e na Madeira, a 06.12.2023

### Atividades de responsabilidade social

No âmbito do **Encontro Sustentável 2030**, realizou-se uma campanha de angariação de bens para instituições de apoio aos mais carenciados.

Esta iniciativa contou ainda com outras atividades para reforçar o espírito de equipa na organização (Desafio Fitness, sessões Ergo@work, Workshop Alimentação Saudável, Dia do Chá, Almoço de Natal e Convívio)

### Sistema de informação

- Lançamento do novo sistema de informação do Sustentável 2030 – SI3 em setembro de 2023, na primeira fase, com uma primeira prioridade de aprovação de candidaturas
- Participação nos trabalhos de implementação do Sistema de Informação do Portugal 2030, coordenados pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão (AD&C)

### Participação em reuniões e outras iniciativas

- Organização de 3 reuniões do Comité de Acompanhamento do Sustentável 2030 (março, maio e novembro de 2023)
- Participação nas reuniões das Redes de Coordenação do Portugal 2030 (2 reuniões, em maio e setembro), de Comunicação (4 reuniões, em maio, junho, outubro e dezembro), de Avaliação e Monitorização (4 reuniões, em março, junho, julho e outubro) e das Dinâmicas Regionais (2 reuniões, em julho e em outubro), coordenadas pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão (AD&C)
- Lançamento da Rede de Ação Climática e Sustentabilidade, coordenada pelo Sustentável 2030 (realização de 1 reunião em julho)
- Candidatura a duas iniciativas comunitárias: Ação-piloto Capacitação Administrativa dos Beneficiários da Política de Coesão – candidatura aprovada em 2023 e C4T Groundwork (Cohesion4Transitions) - assistência técnica fornecida pela C4T Community of Practice para apoiar implementação do OP2. Candidatura apresentada em 2023. Âmbito: otimização, integração, gestão e digitalização das redes energéticas e do sistema de produção elétrica.

## Publicação de Avisos e Elaboração dos instrumentos de trabalho do Sustentável 2030

- Arranque da implementação do Programa, em março de 2023, com a publicação de Avisos para abertura de candidaturas ao Sustentável 2030, num total de 16 durante o ano de 2023
- Elaboração dos instrumentos de gestão do Programa por vários grupos de trabalho criados para o efeito: Descrição do Sistema de Gestão e Controlo; Guião de elaboração de Avisos; Check lists de análise de candidaturas e de pedidos de pagamento; Matriz global de indicadores das operações e para elaboração dos Critérios de seleção para a avaliação do mérito das candidaturas
- Elaboração do Regulamento Específico Ação Climática e Sustentabilidade, assegurando a coordenação do Grupo de Trabalho criado para o efeito, constituído pelas Autoridades de Gestão do Sustentável 2030 e dos Programas Regionais do Continente

## Estudos e avaliações

- Dinamização dos Grupos de Acompanhamento, através dos Grupos de trabalho internos criados para o efeito, no âmbito dos trabalhos de conclusão dos estudos relativos à Avaliação da implementação das medidas de adaptação às alterações climáticas (janeiro de 2023) e da Avaliação Intercalar do POSEUR (agosto de 2023)
- Elaboração e aprovação do Plano de Avaliação do Sustentável 2030
- Contratação e acompanhamento da elaboração de Guia para o uso da calculadora de emissões de GEE para projetos

## ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA UNIDADE DE CONTROLO INTERNO (UCI)

---

De acordo como o determinado pelo Regulamento (UE) Nº1303/2013, de 17 de dezembro, complementado pelo Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, a Autoridade de Gestão deve verificar a realização efetiva dos produtos e serviços cofinanciados, a obtenção dos resultados definidos quando da aprovação e o pagamento da despesa declarada pelos beneficiários, bem como a sua conformidade com a legislação aplicável, com o Programa e com as condições de apoio da operação.

Estas verificações de gestão devem incluir, verificação das operações no local, cuja frequência e alcance será proporcional ao montante do apoio público concedido e ao nível do risco identificado por essas verificações e pelas auditorias realizadas pela autoridade de auditoria ao sistema de gestão e de controlo no seu conjunto.

Neste contexto a AG do POSEUR/Sustentável 2030, através da sua **Unidade de Controlo interno** realizou, no decorrer de 2023, **99 ações de verificação no local e 7 verificações no âmbito da ação de supervisão ao Organismo Intermédio.**

A UCI assegurou também o acompanhamento e a resposta às auditorias realizadas pela AD&C, IGF e Tribunal de Contas Europeu.

## ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELA UNIDADE DE APOIO JURÍDICO (UAJ)

---

A atividade principal da Unidade de Apoio Jurídico que foi realizada durante o ano de 2023 centrou-se sobretudo na análise da conformidade legal de um elevado número de procedimentos de contratação pública (1.697 contratos), o qual foi excecionalmente elevado por ser o último ano de execução do POSEUR e para permitir a validação de todos os pedidos de pagamento apresentados, incluindo as operações em overbooking condicionado que foram aprovadas em 2023.

A UAJ colaborou também na elaboração de resposta às situações reportadas em sede de auditoria pela Autoridade de Auditoria comunitária (TCE) e nacionais (IGF e AD&C).

A UAJ assegurou ainda a resposta a todos os processos de contencioso do Programa, incluindo a preparação de pronúncias no âmbito de ações judiciais e de recursos hierárquicos relativos essencialmente a processos de contratação pública.

## ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELAS UNIDADES OPERACIONAIS EM 2023

---

### No âmbito do POSEUR

- Enfoque na validação da despesa submetida pelos beneficiários, com vista ao cumprimento das metas de execução fixadas para 2023 e garantir a absorção total das verbas programadas

- Insistências com os beneficiários no sentido de acelerarem a conclusão das operações e de intensificarem a apresentação dos pedidos de pagamento nos prazos fixados;
- Definição de um novo mecanismo para permitir a validação de despesa condicionada a disponibilidade orçamental, o que levou à necessidade de analisar um conjunto significativo de reprogramações;
- Monitorização regular e detalhada dos projetos da Bolsa de Recuperação do Portugal 2020;
- Implementação das orientações do Tribunal de Contas Europeu, na sequência de auditorias que obrigaram a uma recuperação de histórico, por parte das Autoridades de Gestão, em matéria de retenções para efeitos de reforço de garantia;
- Enfoque no encerramento, criando as condições para validar os relatórios finais, com a maior celeridade possível;
- Revisão do documento sobre Harmonização de Procedimentos;
- Realização de uma Sessão de Esclarecimentos destinada às entidades beneficiárias do POSEUR, realizada na CCDD-Centro – Orientações para o encerramento do POSEUR;
- Monitorização da situação das operações aprovadas no âmbito do Ciclo Urbano da Água (CUA) e da Valorização de Resíduos Urbanos (RU) relativamente ao cumprimento das normas sobre recuperação de custos, o que deu origem ao Despacho n.º 05/MAAC/2023 - que definiu os termos para o cumprimento do requisito de elegibilidade dos beneficiários em matéria de Grau de Recuperação de Custos;
- Validação dos reportes de indicadores;

- Articulação constante com os beneficiários, de modo a responder a questões e esclarecimentos solicitados e desta forma permitir a demonstração do cumprimento dos objetivos.

#### Resultados:

- A taxa de execução do Programa foi de 99% no final do ano de 2023, tendo sido ultrapassada a meta fixada;
- Análise de 6.549 pedidos de pagamento;
- Análise de 1.697 procedimentos de contratação pública;
- Validação de 585 Milhões de euros de despesa elegível e de 394 Milhões de euros de Fundo validado;
- Realização de 99 ações de verificação no local e 7 ações de supervisão ao Organismo Intermédio;
- Análise de 1.606 reprogramações;
- Redução do número de projetos na Bolsa de Recuperação do Portugal 2020, de 105 para 40;
- Alteração do Regulamento Específico SEUR (RE SEUR) - artigo 61.º, 91.º e 98º;
- Validação de 313 relatórios finais;
- Encerramento de 282 operações, tendo-se concluído o ano com 852 operações encerradas;
- Pagamento às entidades beneficiárias de 10,4 Milhões de euros de saldos finais.

## No âmbito do arranque do Sustentável 2030

- Elaboração da Descrição do Sistema de Gestão e Controle;
- Preparação de instrumentos de trabalhos essenciais ao arranque do Sustentável 2030 (Critérios de seleção, indicadores, Check-lists, Orientações para a Elaboração do EVF 2030, entre outros);
- Preparação do Sistema de Informação e sua articulação com o Balcão dos Fundos;
- Elaboração e revisão do Plano Anual de Avisos;
- Preparação do site do Programa;
- Arranque das atividades do Comité de Acompanhamento do Programa, tendo a primeira reunião sido realizada em 27 de março de 2023;
- Preparação dos critérios de seleção das operações nos diversos domínios do Programa;
- Preparação dos Avisos para apresentação de candidaturas;
- Aprovação da candidatura da Assistência Técnica do Sustentável 2030 para o período de 2023 a 2026;
- Elaboração do Plano de Avaliação do Programa;
- Elaboração do Plano de Comunicação do Programa;
- Reuniões preparatórias com os principais beneficiários do Sustentável 2030 e a Comissão Europeia sobre o planeamento de execução dos principais projetos previstos no Programa.

### Resultados:

- Publicação de 16 Avisos
- Aprovação de 1 candidatura
- Aprovação dos Critérios de Seleção das principais Tipologias de operação do Programa
- Aprovação do Plano de Avaliação e do Plano de Comunicação do Programa

Apesar das circunstâncias atípicas e da sobreposição de tarefas para encerramento do POSEUR e arranque do Sustentável 2030, subemos ultrapassar as dificuldades, demonstrámos resiliência, conseguimos manter a ambição e cumprimos com qualidade e elevação a nossa missão.

**Obrigada!**





## O PO SEUR EM NÚMEROS

---

