



Relatório de Atividades **2021**

FICHA TÉCNICA

Título

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DA AUTOIRDADE DE GESTÃO DO PO SEUR| 2021

Coordenação

UGC – Unidade de Gestão e Comunicação

Data de finalização

30 de novembro de 2022

Endereço

Rua Rodrigo da Fonseca, 57

1250-190 Lisboa

Telefone: +351

E-mail: poseur@poseur.portugal2020.pt

ÍNDICE

Introdução	3
1. A Autoridade de gestão	4
1.1. <i>Enquadramento</i>	4
1.2. <i>Identidade Institucional</i>	7
1.3. <i>Organograma</i>	8
1.4. <i>organograma Funcional</i>	9
2. Autoavaliação	9
2.1. <i>Objetivos Estratégicos e operacionais</i>	10
2.2. <i>Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)</i>	12
2.3. <i>Recursos Humanos</i>	18
2.4. <i>Recursos Financeiros</i>	20
2.5. <i>Apreciação dos utilizadores (entidades externas)</i>	23
2.5.1. Tipo de entidade representadas.....	24
2.5.2. frequência de contacto	24
2.5.3. Respostas obtidas	25
2.6. <i>Audição aos trabalhadores</i>	26
3. Atividades realizadas	32
3.1. <i>Execução Global</i>	32
3.1.1 <i>Execução do Plano de Atividades</i>	33
4. Balanço Social - síntese	42
5. Formação Profissional	46
6. Igualdade de Género	50
7. Saúde e Segurança no Trabalho	50
8. Medidas de modernização administrativa	51
9. Publicidade institucional	53
10. Proposta de Menção de Desempenho	55

INTRODUÇÃO

O Relatório de Atividades de 2021 da Autoridade de Gestão do PO SEUR (AG POSEUR) foi elaborado em conformidade com o disposto no Decreto-Lei nº 183/96, de 27 de setembro e com a Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

A elaboração deste instrumento de gestão contou com a participação de todas as unidades, que reuniram a informação relativa às áreas da sua atividade, reportando igualmente o cumprimento do planeamento previsto. A atividade desenvolvida ao longo de 2021 foi orientada pelas opções estratégicas e objetivos definidos no Plano de Atividades, bem como pelas orientações definidas superiormente em matéria de aceleração da execução e de programação do ciclo 2021.

O ano de 2021 continuou marcado pelos constrangimentos decorrentes do contexto, incluindo em matéria de regime de trabalho, o qual foi adaptado várias vezes em função do agravamento/desagravamento da COVID-19. A nossa equipa adaptou-se ao teletrabalho com rapidez, competência e sem prejuízo para a produtividade.

Os últimos meses de 2021 conheceram uma aceleração significativa da execução, que culminou com o cumprimento da meta definida para aquele ano, o que exigiu um esforço muito grande da AG POSEUR. Continuou a ser evidenciado durante o ano de 2021 um bom desempenho por parte da equipa, testemunhado por tempos médios de decisão relativamente a pedidos de pagamento e de candidaturas significativamente abaixo dos definidos regulamentarmente. O grau de satisfação dos beneficiários – apurado através de inquérito – é também um bom reflexo da qualidade do serviço que prestamos.

Em 2021 foi lançado um novo Portal do PO SEUR, mais apelativo, com mais e melhor informação e oferecendo funcionalidades (e.g. Power BI) que facilitam o acesso à informação por parte da população em geral. Também em 2021 foi concluído o Relatório de Monitorização da Avaliação Ambiental Estratégica e iniciado o desenvolvimento de um Sistema de Informação Geográfica.

O processo de Reconstituição de Carreira dos Trabalhadores vinculados ao mapa de pessoal específico da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., afetos a este Programa, iniciado em 2020, foi prosseguido pela AG PO SEUR durante todo o ano de 2021, não tendo infelizmente sido possível concluí-lo.

No âmbito da gestão de recursos humanos, destaca-se a implementação do Plano de Formação, com um total de 4 735 horas dirigidas aos elementos da AG PO SEUR, que ascendeu ao montante de 141 043, 65€.

Foram muitos os objetivos cumpridos e as tarefas concretizadas em 2021, que este Relatório identifica. No final de um ano marcado por desafios, a AG PO SEUR demonstrou ser resiliente na resposta aos desafios impostos pela pandemia, mantendo o dinamismo na execução das suas atividades e responsabilidades, procurando continuamente novas formas de melhorar os serviços prestados. Sendo prova disso as elevadas taxas de execução verificadas no final do ano: QUAR (114,87%); Plano de Atividades (91%); Orçamento (111%), e a satisfação comprovada dos *stakeholders*: 4.1 e 4.2 numa escala até 5 relativamente aos beneficiários e aos *stakeholders* Não Governamentais, respetivamente.

Apesar das circunstâncias atípicas, soubemos ultrapassar as dificuldades, demonstrámos resiliência, conseguimos manter a ambição e cumprimos com qualidade e elevação a nossa missão.

Obrigada!

1. A AUTORIDADE DE GESTÃO

1.1. ENQUADRAMENTO

A estrutura de missão para o Programa Operacional Temático Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos, foi criado 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).

A autoridade de gestão tem por missão a gestão, o acompanhamento e a execução do programa, de acordo com os objetivos e resultados definidos e com observância das regras de gestão constantes da legislação europeia e nacional aplicável, nos termos do estipulado no Mapa IV da Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro.

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

A Comissão Diretiva do POSEUR é presidida pela Dra. Helena Pinheiro de Azevedo, nomeada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014 de 16/12 e por dois vogais executivos, o Dr. José Marques Guedes e a Eng.ª Manuela Matos, nomeados, respetivamente, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014 de 16/12 e pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2015, de 7/05.

Atualmente, o Secretariado Técnico do PO SEUR é composto por 65 elementos, entre secretários técnicos, técnicos superiores, assistentes técnicos, assistentes operacionais e coordenadores de projeto, que se encontram organizados em 10 Áreas Operacionais (AO) das quais 6 são Unidades Operacionais (UO), e 4 Unidades Transversais dirigidas por secretários técnicos e por quatro equipas de projeto, lideradas por coordenadores de projeto.

As competências da AG, encontram-se definidas no artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, de acordo com o que segue:

- a) Elaborar a regulamentação específica e submetê-la a aprovação da CIC Portugal 2020, após parecer do órgão de coordenação técnica;
- b) Definir e, uma vez aprovados pela respetiva comissão de acompanhamento, aplicar critérios de seleção que:
 - i) Garantam o contributo das operações para a realização dos objetivos e resultados específicos dos eixos prioritários relevantes;
 - ii) Sejam transparentes e não discriminatórios;
 - iii) Se baseiem nos princípios gerais previstos no artigo 3.º daquele diploma legal;
 - iv) Assegurem a prevalência do local de execução da operação como critério de elegibilidade territorial, quando aplicável;
 - v) Garantam a eficiência da utilização dos recursos financeiros públicos, aferindo a razoabilidade financeira das candidaturas à luz de valores de referência de mercado.
- 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.

Compete ainda à autoridade de gestão, 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.

1.2. IDENTIDADE INSTITUCIONAL

A **visão** da AG PO SEUR é 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.

É **missão** da AG PO SEUR, 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.

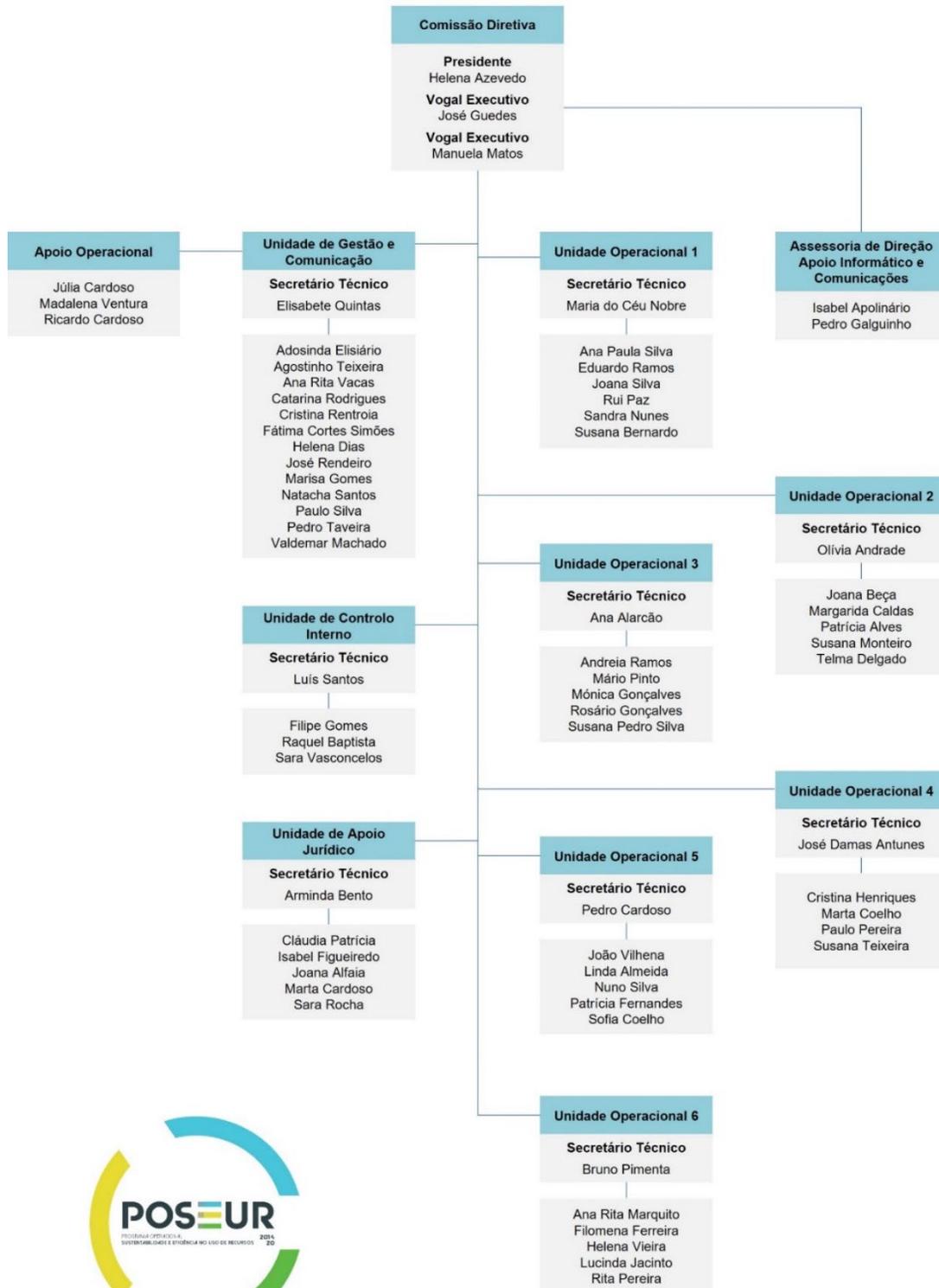
Trata-se no fundo de assegurar as condições adequadas, ao nível das competências e das práticas, como forma de garantir o bom acompanhamento e execução do programa.

Os **valores** da AG PO SEUR são os princípios em que assenta a atuação de todos/as os/as colaboradores/as e que pretendem ser orientadores na concretização dos objetivos estabelecidos para dar cumprimento à nossa missão e nos conduzem rumo à visão estabelecida. Os valores adotados são os seguintes:

- **Excelência**
- **Transparência**
- **Integridade**
- **Rigor**

É com base nestes valores que a AG PO SEUR se empenha em atingir patamares de qualidade cada vez mais elevados, a nível da instituição que representa, bem como assegurando todo um conjunto de condições que permitam garantir a exequibilidade dos projetos que apoia.

1.3. ORGANOGRAMA



1.4. ORGANOGRAMA FUNCIONAL



2. AUTOAVALIAÇÃO

2.1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E OPERACIONAIS

A AG PO SEUR tem prosseguido a sua atuação em linha com objetivos estratégicos e operacionais consistentes com a sua visão e decorrentes da sua missão.

Subordinados à estratégia da AG PO SEUR, foram assim definidos 5 objetivos estratégicos, designadamente:

- Atingir excelentes resultados para o PO e elevada reputação e credibilidade para a AG
- Elevar a solidez e obter ganhos em simplificação no Sistema de Gestão e Controlo
- Consolidar e inovar n(o) sistema de monitorização
- Lançar e implementar a adaptação ao ciclo financeiro 2021-2027
- Desenvolver uma política de gestão integrada de valorização do capital humano

Para o desenvolvimento dos objetivos estratégicos, foram identificados 13 objetivos operacionais, 9 dos quais se encontram inscritos no QUAR, e que traduzem as principais áreas de atuação das unidades, sendo os restantes considerados “extra QUAR”.

De referir que todos os objetivos concorrem para a prossecução dos objetivos estratégicos, garantindo o seu relacionamento com os objetivos operacionais.

Na Tabela 1 encontram-se identificados os objetivos operacionais bem como o seu alinhamento com os objetivos estratégicos.

Objetivos operacionais		OE 1	OE 2	OE 3	OE 4	OE 5
Eficácia (30%)	OP1. Acelerar a execução física e financeira do PO SEUR	√		√		
	OP2. Assegurar a eficácia na atividades técnicas inerentes à gestão a aplicação dos fundos do PO SEUR	√		√		
	OP3. Divulgar amplamente os resultados alcançados pelo PO SEUR com enfoque nos projectos.	√		√		
	OP4. Elevar a credibilidade e reputação da AG do PO SEUR junto dos seus Stakeholders e entidades homologas	√	√	√		
Eficiência(30%)	OP5. Consolidar o sistema de gestão e controlo dos Fundos	√	√	√		
	OP6. Simplificar processos, harmonizar procedimentos e aumentar o nível de desmaterialização		√	√		
	OP7. Reforçar a capacidade interna e a qualidade dos sistemas de informação, dos mecanismos de apoio e das metodologias em matéria de monitorização, incluindo de avaliação.			√	√	
	OP8. Assegurar a satisfação com a prestação de respostas e de informação aos principais Stakeholders do PO	√		√		
	OP 9. Antecipar a preparação dos processos, procedimentos e sistemas de informação ao ciclo financeiro 2021-2027.		√	√	√	
	OP10. Garantir a operacionalização atempada dos atos relativos aos reposicionamentos remuneratórios decorrentes da aplicação do artigo 9º do decreto-Lei nº 34/2018, de 15 de maio.					√
Qualidade (40%)	OP11. Favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar					√
	OP12. Dinamizar a gestão de recursos humanos, no âmbito da sua participação na gestão de serviços, apostando na sua valorização, na cultura e comunicação organizacionais e fomentar a segurança na saúde no trabalho.					√
	OP 13. Assegurar o apoio técnico e administrativo nas áreas de recursos humanos, financeiros , aprovisionamento e património e TIC.		√	√	√	√

Tabela 1- Objetivos estratégicos/objetivos operacionais

2.2. QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR)

Eficácia 30%	OOP1 – Acelerar a execução física e financeira do PO SEUR				Peso: 20%	
		Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de execução
	Indicador 01: Montante de FC a certificar para cumprimento da Regra N+3	85,5 M€	0	362,0 M€	345,9 M€	124%
	Indicador 02: Taxa média de cumprimento dos indicadores de realização do programa (quadro desempenho)	55%	5%	70%	67%	121%
	OOP2 – Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR				Peso: 20%	
		Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de execução
	Indicador 03: Tempo médio de decisão de um pedido de pagamento	10 Dias Úteis	1 Dias Úteis	7 Dias Úteis	6 Dias Úteis	133%
	Indicador 04: Tempo médio de decisão de uma candidatura	60 Dias Úteis	20 Dias Úteis	30 Dias Úteis	30 Dias Úteis	125%
	OOP3 – Acelerar a execução física e financeira do PO SEUR				Peso: 20%	
		Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de execução
Indicador 05: Prazo de lançamento do novo Portal do PO SEUR	01-03-2021	15 Dias Úteis	22-02-2021	01-03-2021	100%	
	OOP4 – Acelerar a execução física e financeira do PO SEUR				Peso: 40%	
		Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de execução
	Indicador 6: Tempo médio de resposta aos beneficiários e potenciais beneficiários, através do suporte do Balcão 2020	5 Dias Úteis	1 Dias Úteis	3 Dias Úteis	4 Dias Úteis	100%
	Indicador 7: Grau de satisfação dos beneficiários com o desempenho das Unidades Operacionais da AG (escala de 1 a 5)	4	0,3	4,5	4,1	100%
	OOP5 – Consolidar o sistema de gestão e controlo dos Fundos				Peso: 35%	
Eficiência 30%		Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de execução
	Indicador 8: Erro do Programa medido através do resultado da auditoria de operações	0,2%	0,15%	0,01%	0,06%	100%

	(Despesa Irregular/Despesa Controlada * 100)						
	OOP6 – Simplificar processos, harmonizar procedimentos e aumentar o nível de desmaterialização					Peso: 35%	
		Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de execução	
	Indicador 9: Prazo para lançar questionário aos beneficiários sobre propostas de simplificação	30-04-2021	15 Dias	16-04-2021	21-04-2021	100%	
	OOP7 – Reforçar a capacidade interna e a qualidade dos sistemas de informação, dos mecanismos de apoio e das metodologias em matéria de monitorização, incluindo de avaliação					Peso: 30%	
		Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de execução	
Indicador 10: Data para iniciar o desenvolvimento de um Sistema de Informação Geográfica	30-03-2021	15 Dias	16-03-2021	02-03-2021	150%		
Qualidade 40%	OOP11 – Favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar					Peso: 50%	
		Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de execução	
	Indicador 11: Taxa de trabalhadores com parecer favorável ao pedido fundamentado de teletrabalho ou de jornada contínua	70%	10%	95%	100%	130%	
	OOP12 – Dinamizar a gestão de recursos humanos, no âmbito da sua participação na gestão dos serviços, apostando na sua valorização, na cultura e comunicação organizacionais, e fomentar a segurança e saúde no trabalho					Peso: 50%	
		Meta	Tolerância	Valor crítico	Resultado	Taxa de execução	
	Indicador 12: Taxa de cobertura do Plano de Formação (nº colaboradores com pelo menos uma ação de formação / nº total de colaboradores)	95%	4%	100%	99%	100%	
Indicador 13: Percentagem de postos de trabalho verificados pelos técnicos de Higiene e Segurança no Trabalho	65%	15%	100%	86%	115%		

Tabela 2 - QUAR da AG PO SEUR para 2021, com resultados e taxas de execução dos indicadores de desempenho

O Quadro de Avaliação e Responsabilização da AG PO SEUR para 2021 continha 9 objetivos operacionais, entre os quais se incluem os que constavam das determinações da Lei do Orçamento de Estado 2021 (objetivos 11 e 12), monitorizados por 13 indicadores de desempenho. O QUAR foi aprovado pelo Senhor Ministro do Ambiente e da Ação Climática a 27 de janeiro de 2021.

A monitorização do 1º quadrimestre, registou uma execução média do QUAR de 55,81%. Na sequência da monitorização do 2º quadrimestre, registou-se uma execução média do QUAR de 64,48%. Atendendo a que alguns indicadores apresentavam superações elevadas, foi solicitada a revisão das metas e dos pesos de dois indicadores (12 e 13), bem como dos valores críticos de 4 indicadores que não tinham sido

delineados corretamente, por estarem dentro dos valores de tolerância definidos. A reformulação do QUAR foi autorizada pelo Senhor Ministro do Ambiente e da Ação Climática a 17 de dezembro de 2021.

Reportado ao final do ano, a **taxa de realização global** do QUAR em 2021, foi de **114,87%** o que revela que o planejamento foi adequado e as taxas de execução foram positivas. Relativamente ao Plano de Atividades, a taxa de realização global foi de apenas 91% em consequência da não realização de 6 indicadores.

Analisando a distribuição da taxa de execução global pelos parâmetros de Eficácia, Eficiência e Qualidade, onde se inscreveram os objetivos operacionais, verifica-se que todos superaram os 100% de execução, sendo o desvio mais significativo no parâmetro da Qualidade (desvio de +18%).

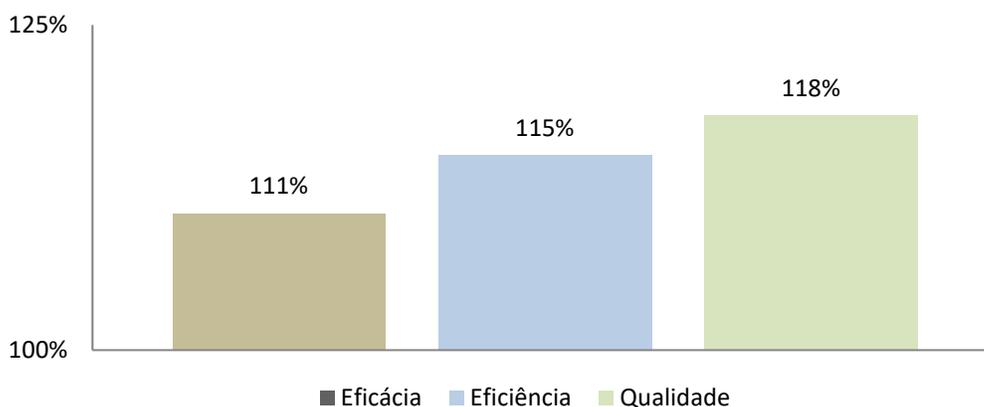


Figura 1 - Execução dos parâmetros do QUAR da AG POSEUR de 2021

Os desvios verificados correspondem à superação de alguns dos objetivos, nomeadamente dos objetivos 1, 2, 7, 11 e 12, com taxas de execução que vão dos 100% aos 150%. À exceção do objetivo 7, as superações dos objetivos operacionais não foram muito pronunciadas, verificando-se a importância de uma monitorização regular da execução do QUAR, que permitiu fazer os ajustamentos necessários ao longo do ano.

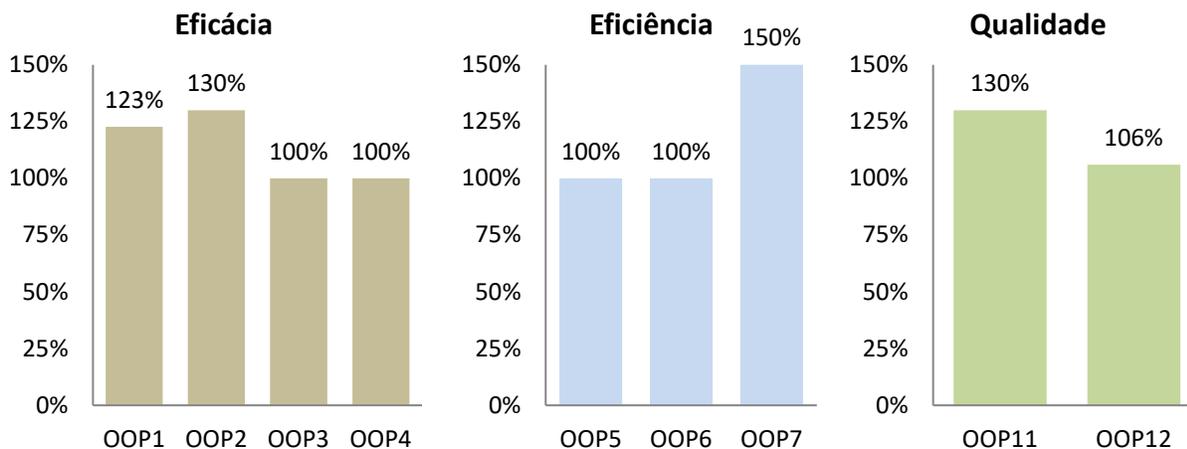


Figura 2 - Taxas de execução dos objetivos operacionais do QUAR 2021, classificados por parâmetro

Os objetivos OOP1, OOP2, OOP4, OOP11 e OOP12 foram escolhidos como relevantes, perfazendo um total de 64% da execução do QUAR. Os resultados verificados determinam a avaliação final do desempenho da AG PO SEUR como Bom, conforme disposto no artigo 18º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Analisando a execução dos indicadores, verifica-se que as metas de todos os indicadores foram atingidas ou superadas, registrando-se apenas uma superação excessiva (> 135%) no indicador 10. Neste sentido, 7 indicadores superaram as metas definidas e 6 cumpriram-nas.

Os desvios serão seguidamente analisados, por objetivo operacional.

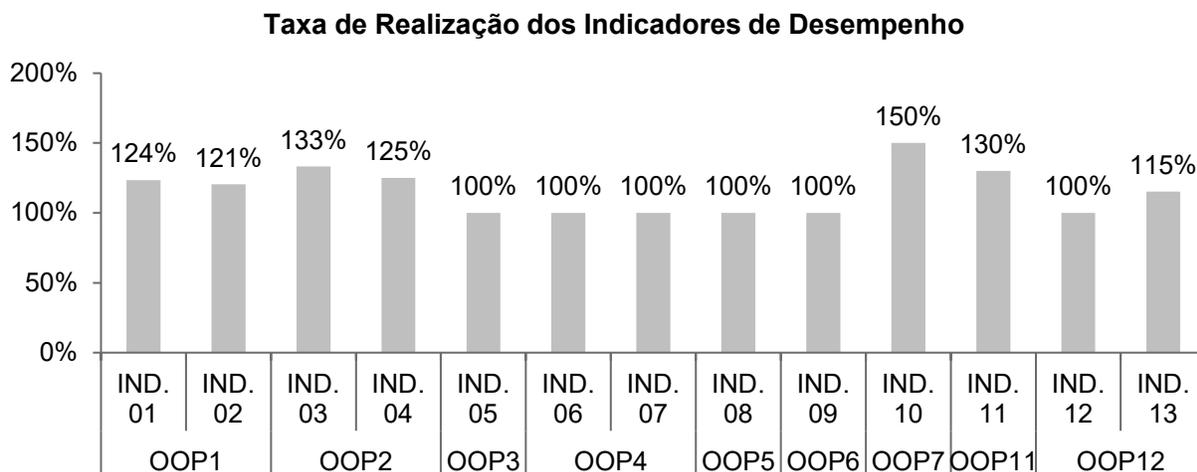


Figura 3 - Taxas de execução dos indicadores de desempenho do QUAR 2021, classificados por objetivo operacional

Objetivo Operacional 1 – Acelerar a execução física e financeira do PO SEUR

Os dois indicadores que integram este objetivo superaram as metas definidas em 24% e 21%, respetivamente, sem atingirem os valores críticos definidos. No âmbito do indicador “Montante de FC a certificar para cumprimento da Regra N+3”, destaca-se a elevada execução realizada no ano de 2021 potenciada pela aplicação da majoração a 100%, à grande maioria dos projetos, na despesa executada durante o ano de 2021.

Relativamente à “taxa média de cumprimento dos indicadores de realização física do programa (quadro desempenho)” também aquela beneficiou com o efeito da medida da majoração a 100%, uma vez que a aceleração da execução financeira ou resulta da aceleração da execução física ou provoca nela um efeito positivo.

Objetivo Operacional 2 – Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR

Este objetivo integra os indicadores 3 e 4, que superaram a taxa de execução em 33% e 25%, respetivamente.

O “Tempo médio de decisão de um pedido de pagamento” foi cada vez menor ao longo do ano, ultrapassando o valor crítico no final do ano, fruto da curva de aprendizagem bem como da aplicação de ferramentas de apoio à decisão que permitiram otimizar este processo.

Por outro lado, o “Tempo médio de decisão de uma candidatura” manteve-se constante ao longo do ano, sendo o resultado igual ao valor crítico. O que significa que este processo deverá ter atingido o ponto ótimo possível e não haverá grande margem de melhoria.

Objetivo Operacional 3 – Divulgar amplamente os resultados alcançados pelo PO SEUR, com enfoque nos projetos

Este objetivo integra apenas o indicador “Prazo de lançamento do novo Portal do PO SEUR” que foi atingido exatamente na data estabelecida como meta, atestado pelo envio do e-mail de lançamento do novo site.

Objetivo Operacional 4 – Elevar a credibilidade e reputação da AG do PO SEUR junto dos seus Stakeholders e entidades homólogas

Este objetivo integrava dois indicadores, “Tempo médio de resposta aos beneficiários e potenciais beneficiários, através do suporte do Balcão 2020” (indicador 6) e “Grau de satisfação dos beneficiários com o desempenho das Unidades Operacionais da AG” (indicador 7). Ambos atingiram a meta prevista tendo em conta a tolerância definida.

O grau de satisfação dos beneficiários foi, pela primeira vez, aferido através da aplicação de um questionário de satisfação dos beneficiários, de forma a aferir a qualidade e a eficiência do desempenho das Unidades Operacionais da AG PO SEUR, com vista à melhoria contínua. Os dados referentes a este questionário podem ser analisados em detalhe no ponto 2.5 deste relatório.

Objetivo Operacional 5 – Consolidar o sistema de gestão e controlo dos Fundos

Este objetivo integra apenas o indicador 8 “Erro do Programa medido através do resultado da auditoria de operações”, que era calculado através do rácio entre a despesa considerada irregular face à despesa controlada. A taxa de erro do programa foi de 0,059% estando dentro da meta definida.

Objetivo Operacional 6 - Simplificar processos, harmonizar procedimentos e aumentar o nível de desmaterialização

O único indicador deste objetivo, “Prazo para lançar questionário aos beneficiários sobre propostas de simplificação”, foi concretizado com o envio do inquérito aos beneficiários, pouco antes da data-limite definida e, portanto, dentro da meta. Deste inquérito resultou um relatório com medidas de simplificação.

Objetivo Operacional 7 - Reforçar a capacidade interna e a qualidade dos sistemas de informação, dos mecanismos de apoio e das metodologias em matéria de monitorização, incluindo de avaliação

O indicador “Data para iniciar o desenvolvimento de um Sistema de Informação Geográfica” foi concretizado com a reunião de *kick off* cerca de um mês antes do esperado, superando o valor crítico.

Objetivo Operacional 11 - Favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar

Para o único indicador deste objetivo “Taxa de trabalhadores com parecer favorável ao pedido fundamentado de teletrabalho ou de jornada contínua” (indicador 11) foi considerado superado uma vez que a taxa de trabalhadores com parecer favorável foi de 100%. As dificuldades originadas pela COVID-19 acompanharam todo o ano de 2021 e, embora não tivesse sido recebido nenhum parecer fundamentado de teletrabalho, a AG PO SEUR permitiu que todos os trabalhadores que preferiam manter-se em regime não presencial o fizessem.

Objetivo Operacional 12 - Dinamizar a gestão de recursos humanos, no âmbito da sua participação na gestão dos serviços, apostando na sua valorização, na cultura e comunicação organizacionais, e fomentar a segurança e saúde no trabalho

Este objetivo integra dois indicadores. A “Taxa de cobertura do Plano de Formação” (indicador 12) que superou a meta definida, mas dentro da margem de tolerância, uma vez que apenas um colaborador não participou em qualquer ação de formação e a “Percentagem de postos de trabalho verificados pelos técnicos de Higiene e Segurança no Trabalho” (indicador 13) superou a meta estabelecida.

Este objetivo contribuiu para o cumprimento do artigo 25.º da Proposta de Lei do Orçamento do Estado para 2021.

2.3. RECURSOS HUMANOS

De acordo com a Resolução do Conselho de Ministros nº 73-B/2014, de 16 de dezembro de 2014, doravante designada RCM, a autoridade de gestão do POSEUR é composta pela Comissão Diretiva e pelo Secretariado Técnico.

Em conformidade com o Mapa IV, do Anexo I, da citada RCM, a estrutura de missão do POSEUR integra o número máximo de 80 (oitenta) elementos que compõem o Secretariado Técnico e a Comissão Diretiva (CD) composta por 1 (um) Presidente e 2 (dois) Vogais Executivos, nomeados pela Resolução do Conselho de Ministros nº 73-B/2014, de 16 de dezembro de 2014, alterada pela Resolução de Conselho de Ministros nº 30/2015, de 7 de maio, num total de 83 trabalhadores.

A AG POSEUR iniciou o ano de 2021 com 72 trabalhadores, contabilizando a 31 de dezembro de 2021 um total de 68 trabalhadores em exercício de funções, incluindo os três membros da CD, num desvio negativo de 15 trabalhadores face ao previsto na RCM para a estrutura de missão do POSEUR.

Assim, a distribuição dos efetivos em 31 de dezembro de 2021 foi a seguinte:

Órgão/Carreiras/Categorias		Trabalhadores Planeados (nº)	Trabalhadores Efetivos (nº)	Desvios
CD	Gestor Público	3	3	0
Secretariado Técnico	Secretários Técnicos	9	9	0
	Coordenadores	4	4	0
	Técnicos Superiores	61	48	-13
	Assistentes Técnicos	5	3	-2
	Assistentes Operacionais	1	1	0
Total		83	68	-15

Tabela 3 - Recursos Humanos planeados e efetivos em 2021

No decurso do ano 2021 registou-se um decréscimo de 4 trabalhadores em efetividade de funções no POSEUR face a 2020, resultante de situações de concurso de recrutamento para outros organismos da Administração Pública, reafecção a outros Programas Operacionais do mapa específico da AD&C, I.P. e mobilidade interna na carreira/categoria noutros organismos da Administração Pública.

No gráfico que se segue é possível observar a evolução dos Recursos Humanos do PO SEUR no período compreendido entre os anos 2015 a 2021.

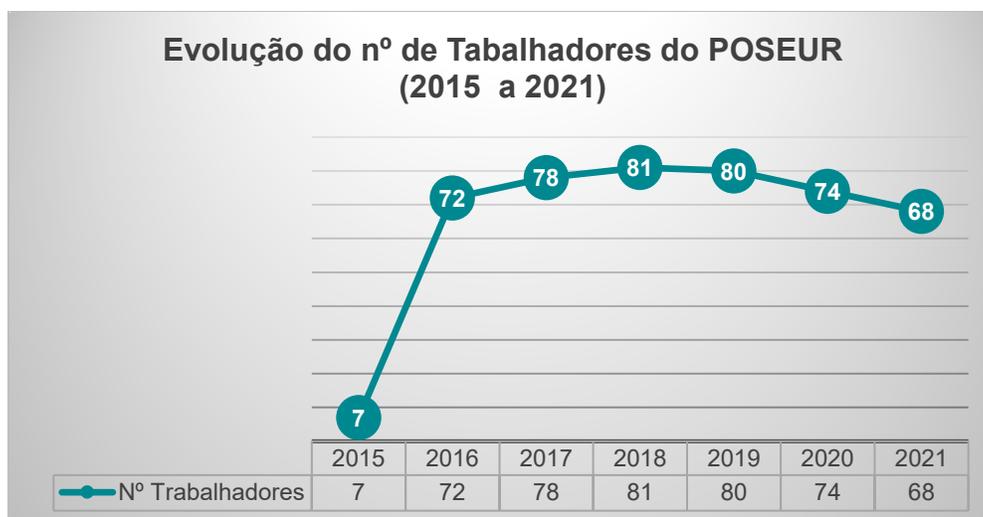


Figura 4 - Evolução do Número de Recursos Humanos na AG do PO SEUR de 2015 a 2021

Da análise comparativa dos indicadores acima, observa-se uma evolução positiva do número de trabalhadores efetivos até 31 de dezembro de 2018, justificada, sobretudo, pela transição do pessoal em funções no Programa Operacional Temático Valorização do Território (POVT), do ciclo de programação 2007-2013, para a Estrutura de Missão do Programa Operacional Temático Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (Despacho n.º 7745/2015, de 2 de julho) e pela contratação, no ano de 2017, de 12 técnicos superiores, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, na sequência da conclusão do processo de recrutamento de pessoal para o exercício de funções no Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (PO SEUR).

No período de 2019 a 2021 verifica-se um decréscimo do número de efetivos de trabalhadores afetos ao POSEUR (-12), resultante do aumento do fluxo de saídas face ao fluxo de entradas, decorrente de situações diversas, nomeadamente denúncia do contrato de trabalho a termo resolutivo incerto de iniciativa do trabalhador (-2), terem atingido a idade legal de reforma/aposentação (-3), cessação da mobilidade interna na carreira e categoria (-1), admissão a concurso de recrutamento para outros organismos da Administração Pública (-2), exercício de funções dirigentes noutros organismos da Administração Pública (-1); regime de mobilidade interna na carreira/categoria noutros organismos da Administração Pública (-3) e reafectação a outros Programas Operacionais do mapa específico da Agência para o Desenvolvimento e Coesão (AD&C, I.P.) (-2).

Já os fluxos de entradas neste período resultaram, nomeadamente da reafectação de outros Programas Operacionais do mapa específico da AD&C, I.P ao POSEUR (+1) e da designação no cargo de Secretário Técnico do POSEUR (+1).

Saliente-se que no decurso do ano 2021, atenta a necessidade de reforçar os recursos humanos afetos ao Secretariado Técnico do POSEUR, no âmbito das atividades de gestão de recursos humanos e em cumprimento do disposto no n.º 1 do art.º 13 do Decreto-Lei n.º 34/2018, de 15 de maio, a autoridade de gestão do POSEUR providenciou junto da AD&C, I.P. pela abertura de cinco procedimentos concursais comuns para o preenchimento de postos de trabalho (7 postos de trabalho na carreira unicategorial de técnico superior e 1 posto de trabalho da carreira/ categoria de assistente técnico), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O ano de 2021 foi o segundo ano fortemente afetado por circunstâncias especiais associadas à pandemia de Covid-19, com o dever geral de confinamento domiciliário e imposição do regime de teletrabalho, que

influenciaram em grande medida o desenvolvimento da atividade na área dos Recursos Humanos, com consequências negativas na tramitação e na conclusão dos cinco procedimentos concursais de recrutamento acima referidos dentro no prazo previsto para o efeito – 31 de dezembro de 2021.

Registe-se ainda que para além das inúmeras tarefas cometidas à área dos Recursos Humanos do POSEUR, acresceram a esta área, no decurso do ano de 2021, tarefas de monitorização e reporte exaustivo das situações ligadas à pandemia, nomeadamente, reporte de situações de teletrabalho, doença COVID-19 e isolamento profilático, consumindo uma parte significativa dos recursos humanos disponíveis.

2.4. RECURSOS FINANCEIROS

De acordo com estabelecido no ponto 6 do Mapa IV, do Anexo I, à RCM, 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 Ministério do Ambiente e da Ação Climática (SG MAAC).

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 realização física compreendido entre 1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2023. O Custo Total de investimento previsto neste projeto ascende a 24.705.881,00 €, sendo cofinanciado pelo Fundo de Coesão em 85% (dotação de FC de 20.999.998,85) e em 15% pelo Orçamento de Estado.

O orçamento para a AG PO SEUR para 2021, inscrito no orçamento de investimento da SG MAAC, totalizava 6.293.210 €, distribuído pelos agrupamentos de despesa identificados no seguinte mapa:

Recursos Financeiros	Orçamento inicial	Executado	Taxa de Execução (%)	Desvio
Despesas c/Pessoal	3.352.870,00 €	2.861.697,42 €	85,35%	-491.172,58 €
Aquisições de Bens e Serviços	2.748.663,00 €	1.994.462,44 €	72,56%	-754.200,56 €
Outras despesas correntes	28.640,00 €	2.054,86 €	7,17%	-26.585,14 €
Despesas de Capital	163.037,00 €	200.816,69 €	123,17%	37.779,69 €
TOTAL	6.293.210,00 €	5.059.031,41 €	80,39%	-1.234.178,59 €

Tabela 4 - Execução orçamental da AG PO SEUR em 2021

Relativamente às fontes de financiamento, verifica-se que 85% respeitam a Fundos Comunitários (FF432 - Fundo de Coesão) e 15% ao Orçamento do Estado (FF352 – Receitas de Impostos).

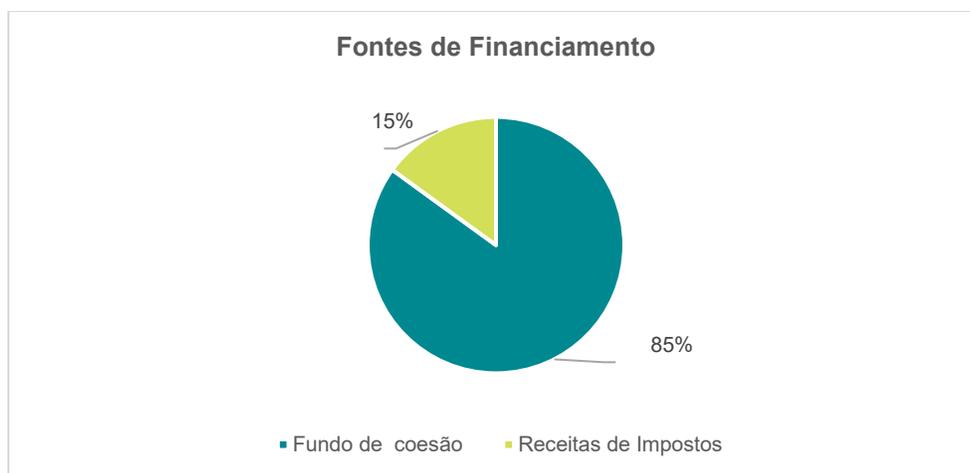


Figura 5 – Fontes de financiamento

Na distribuição da despesa por agrupamento de despesa verifica-se que 53,28% respeita a despesas com o pessoal, 43,68 % a aquisição de bens e serviços, 2,59 % a aquisição de bens de capital e 0,43 % a outras despesas correntes.

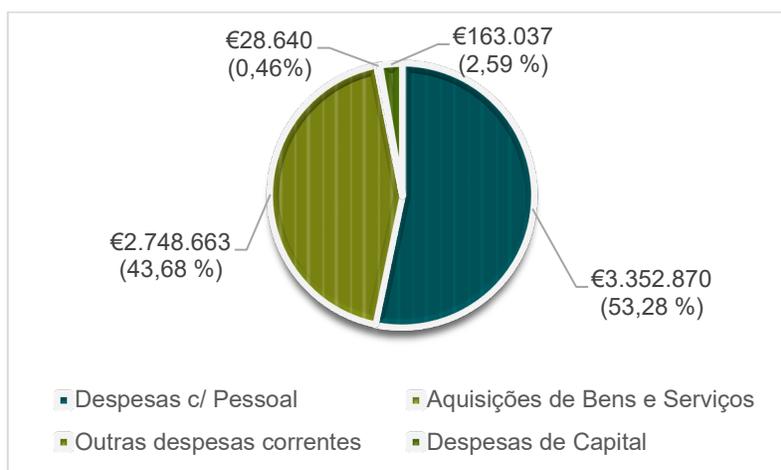


Figura 6 – Distribuição da despesa

A execução do orçamento da AG PO SEUR para 2021 totalizou 5.059.031,41 €, correspondendo a uma taxa de execução de 80,39 %, conforme valores inscritos no quadro infra. O agrupamento de despesa 1, relativo a gastos com pessoal, é o que apresenta o maior peso percentual na execução orçamental 85,35 % tendo sido despendido no ano 2021 o montante de 2.861.697,42 €, com um desvio negativo de 491.172,58 € face ao valor orçamentado, situação que é justificada por não se ter contratado o número de recursos humanos que se tinha perspetivado em sede de orçamento, que previa uma variação positiva do número de trabalhadores afetos ao POSEUR em 10 trabalhadores e que visava permitir o total preenchimento da estrutura de pessoal do POSEUR, e de ter ocorrido um fluxo de saídas de 4 trabalhadores.

Salienta-se que não foi possível proceder ao recrutamento de 4 técnicos superiores no âmbito do Programa de estágios profissionais na Administração Pública – PEPAC tal como planeado, pelo que a despesa prevista no agrupamento 4, destinada a suportar o pagamento das Bolsas de Estágio, subsídios de refeição e Contribuições para a Segurança Social, foi objeto de posterior alteração orçamental no âmbito da gestão flexível razão pela qual este agrupamento não apresenta qualquer execução.

No que concerne à despesa executada com a aquisição de bens e serviços correntes, verificou-se um desvio negativo de 754.200,56 € face ao valor inicialmente orçamentado, reflexo da impossibilidade na contratualização de alguns processos de aquisição de bens e serviços que estavam perspetivados e, bem como, dos constrangimentos decorrentes da pandemia provocada pela Covid 19, nomeadamente no caso específico das deslocações, que praticamente deixaram de ser realizadas, com reflexos na execução do contrato de aquisição de serviços de viagens e alojamento, que registou uma taxa de execução de 3,87 %.

Salienta-se que no decurso da execução do orçamento 2021 houve necessidade de proceder à correta identificação da classificação económica da despesa relativa a taxas de justiça e emolumentos, pelo que no âmbito da gestão flexível foi considerado o agrupamento de despesa 06 “Outras despesas Correntes”. O total executado neste agrupamento foi de 2 054,86 €.

Relativamente à despesa executada no agrupamento 7 - Bens de Capital, verifica-se um incremento de 37.779,69 € face à despesa inicialmente orçamentada para este agrupamento económico - devido ao facto de no ano de 2021 termos vivido em pandemia e de continuarmos em regime de prestação de trabalho à distância - tendo sido necessário reforçar a subscrição de licenças de software e aquisição de equipamentos informáticos, por forma a não obstar a nenhum trabalhador do POSEUR o desenvolvimento da atividade a partir de casa.

Área Adm. Financeira.	Nº Projeto	Fonte Financiamento	Agrupamento Despesa	Dotações iniciais	Total Líquido Despesa Paga	Execução Orçamental (%)	
SGMAAC - POSEUR	11114	352 (RI)	01	502.929,00 €	429.253,80 €	85,35	
			02	412.300,00 €	301.382,55 €	75,36	
			04	4.296,00 €			
			06	0,00 €	537,61 €	43,53	
			07	24.456,00 €	30.122,51 €	77,13	
			432 (FC)	01	2.849.941,00 €	2.432.443,62 €	85,35
				02	2.336.363,00 €	1.693.079,89 €	74,47
	04	24.344,00 €					
	06	0,00 €		1.517,25 €	65,17		
	07	138.581,00 €		170.694,18 €	78,01		
	Resultado			6.293.210,00 €	5.059.031,41 €	80,39	
	Resultado global			6.293.210,00 €	5.059.031,41 €	80,39	

Tabela 5 - Execução do orçamento por agrupamento de despesa

Estas despesas foram suportadas pela Assistência Técnica do POSEUR, que se enquadra no Eixo Prioritário 4 deste Programa, que permite o financiamento comunitário para esta tipologia de despesas, com uma comparticipação de 85%, sendo o restante financiamento suportado pela respetiva dotação do Orçamento de Estado.

Assim, a comparticipação pelo Fundo de Coesão da despesa realizada ascendeu a 4.297.734,94 € e a comparticipação do Orçamento do Estado, totalizou 761.296,47 €.

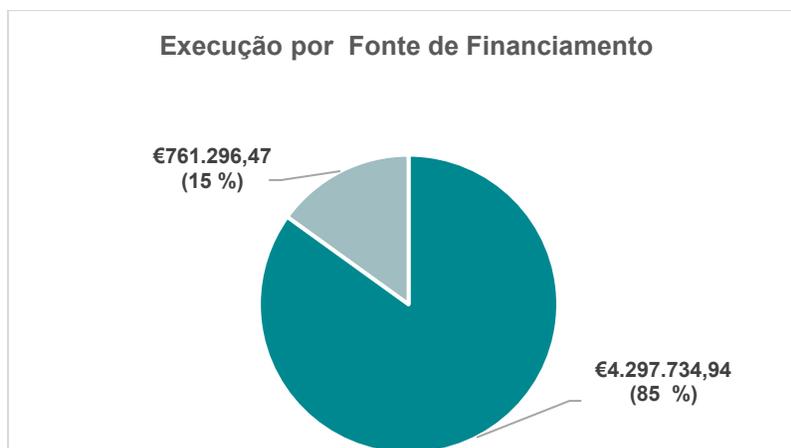


Figura 7 – Execução por fontes de financiamento

2.5. APRECIÇÃO DOS UTILIZADORES (ENTIDADES EXTERNAS)

A “apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados” [alínea a), n.º 2, artigo 15º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro] foi realizada a partir da disponibilização de um inquérito através do *software Google Forms*, cumprindo as determinações sobre a proteção dos dados dos inquiridos, e decorreu entre os dias 26.10.2021 e 02.11.2021.

O questionário pretendeu aferir o grau de satisfação dos beneficiários que contactam com as Unidades Operacionais (UO) do POSEUR, para identificar quais os aspetos passíveis de melhoria no desempenho do serviço.

Entende-se por Unidade Operacional as áreas responsáveis por apresentar propostas de decisão de candidaturas, reprogramações, relatórios finais e de validação de pedidos de pagamento.

O convite para resposta a este questionário foi enviado por email, através do Sistema de Informação, para 607 entidades beneficiárias do PO SEUR.

A **taxa de participação** (n.º de questionários recebidos relativamente ao n.º de entidades convidadas) **foi de 49.3%**, o que representa **299 inquiridos**.

As questões foram avaliadas através de uma escala *Likert* de 4 e 5 níveis, onde foi pedido ao inquirido que indicasse o grau de Muito Satisfeito a Nada Satisfeito ou Desconhece/N/A, com uma variedade de afirmações sobre a AG PO SEUR.

2.5.1. TIPO DE ENTIDADE REPRESENTADAS

Das respostas obtidas, **48,8% dos inquiridos** (146) são representantes da **Administração Pública e Setor Empresarial Local**, seguidos de 14,7% (44) de Outras Entidades Públicas e 13,4% (40) dos Privados.

A representação da Administração Pública e Setor Empresarial Regional da RAM foi de 2,7% dos inquiridos (8).

A resposta por parte dos cidadãos individuais corresponde a 0%, um valor justificado pelo facto de as atribuições da AG PO SEUR se relacionarem principalmente com outros organismos da Administração Pública e com entidades privadas, não prestando serviços diretos ao público.

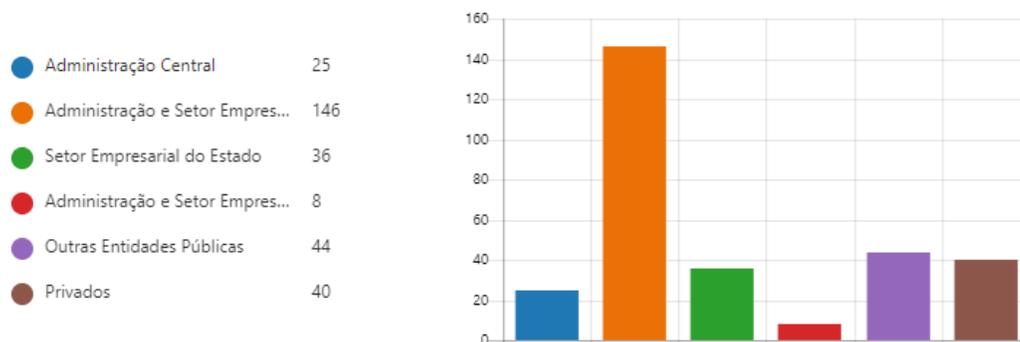


Figura 8 – Entidades inquiridas

2.5.2. FREQUÊNCIA DE CONTACTO

Das entidades inquiridas, **37,8% (113)** contacta **mensalmente** as UO do PO SEUR, **5,7% (17)** **mais que uma vez por semana** e **2,0% nunca** contactou as UO do PO SEUR.

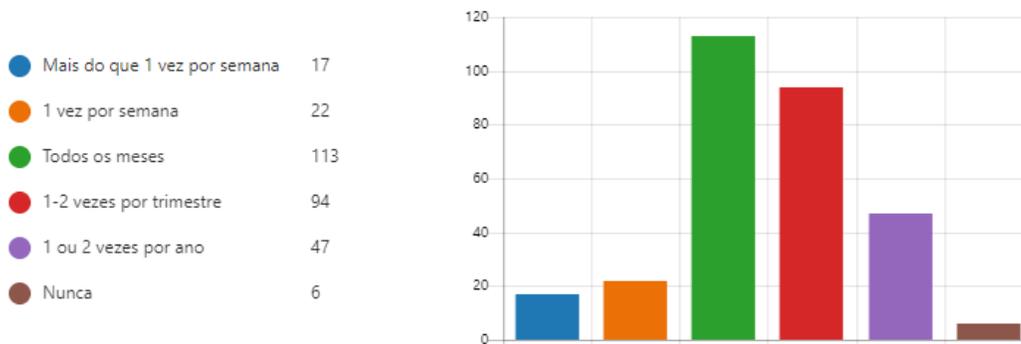


Figura 9 – Frequência de contacto

2.5.3. RESPOSTAS OBTIDAS

Analisando os resultados obtidos no inquérito de satisfação aplicado, destaca-se a satisfação generalizada com os serviços prestados pela AG PO SEUR, testemunhada pelos resultados abaixo apresentados e que assentam na classificação das afirmações de acordo com o nível de concordância.

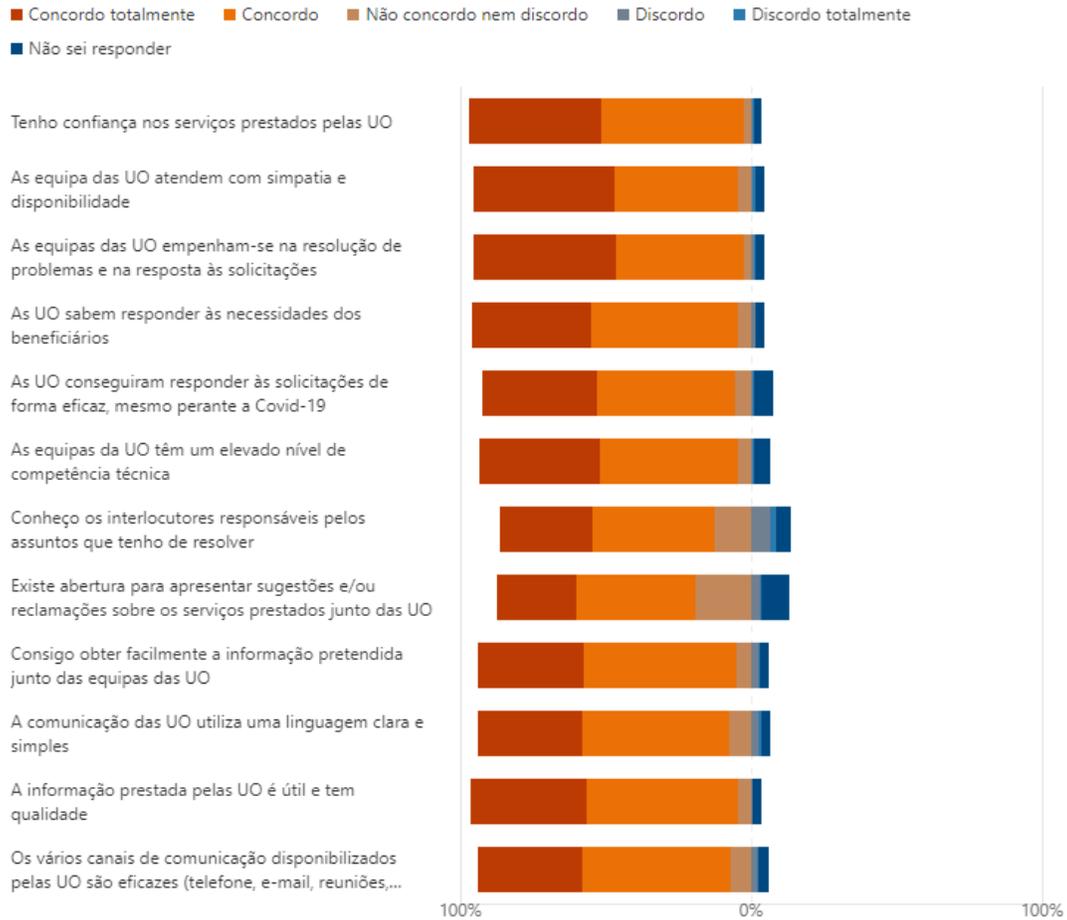


Figura 10 – Respostas obtidas – Satisfação com os serviços

De forma mais direta, a figura seguinte indica as respostas obtidas relativamente à pergunta: “Considera que as UO do POSEUR têm um bom desempenho global?”



Figura 11 – Respostas obtidas – Desempenho Global

2.6. AUDIÇÃO AOS TRABALHADORES

A “audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores” [alínea f), nº 2 do artigo 15º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro] foi realizada através da disponibilização de um questionário de preenchimento *online*, da aplicação *Google Forms*. Esta aplicação, à luz do Regulamento Geral de Proteção de Dados, respeitou a proteção dos dados recolhidos.

O inquérito foi divulgado aos/às trabalhadores/as através do email PO SEUR e recebeu 23 respostas válidas, num universo de 66 trabalhadores (à data do seu envio), resultando numa taxa de resposta de **34,8%**.

O questionário apresenta 32 questões divididas pelas seguintes dimensões:

- Colaboração no PO SEUR
- 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 PO SEUR.

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

A média global dos questionários de satisfação realizados junto dos/as colaboradores/as foi de **79,7%**. No gráfico infra podemos observar a média de satisfação dos/as trabalhadores/as nos 7 parâmetros avaliados.

2.6.1. COLABORAÇÃO NO PO SEUR

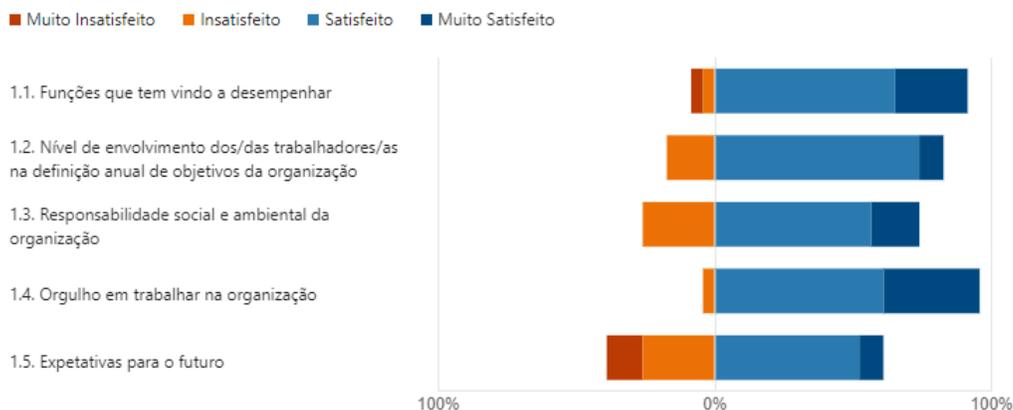


Figura 12 – Respostas obtidas – Colaboração no PO SEUR

80,9% dos colaboradores considera-se Satisfeito ou Muito Satisfeito com a sua colaboração no PO SEUR, destacando-se as “Funções que tem vindo a desempenhar” e “Orgulho em trabalhar na organização”. Quanto aos aspetos menos positivos, os Insatisfeitos ou Muito Insatisfeitos demonstram-no, sobretudo, em relação às “Expetativas para o futuro” (39,1%) 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 PO SEUR que resulta em 5 respostas , das quais 3 válidas:

1	anonymous	sda
2	anonymous	
3	anonymous	Devíamos ter uma política ambiental mais vincada. Devíamos ter contentores para recolha de tudo: têxteis, pilhas, pequenos eletrodomésticos, etc. O segurança que faz as manhãs devia ter uma postura mais friendly para todos, principalmente para os externos aos serviços aqui instalados. Ninguém devia ser aqui recebido como um possível "ladrão".
4	anonymous	Maior flexibilidade na gestão de horário e local de trabalho por parte dos colaboradores, indexando o desempenho ao cumprimento de objetivos.
5	anonymous	Envolver mais os colaboradores nos processos de decisão Potenciar a interação e partilha de informação entre unidades Promover uma identidade de responsabilidade social e ambiental da organização

Figura 13 – Respostas obtidas – Observações/sugestões

2.6.2. LIDERANÇA, GESTÃO E SISTEMAS DE GESTÃO

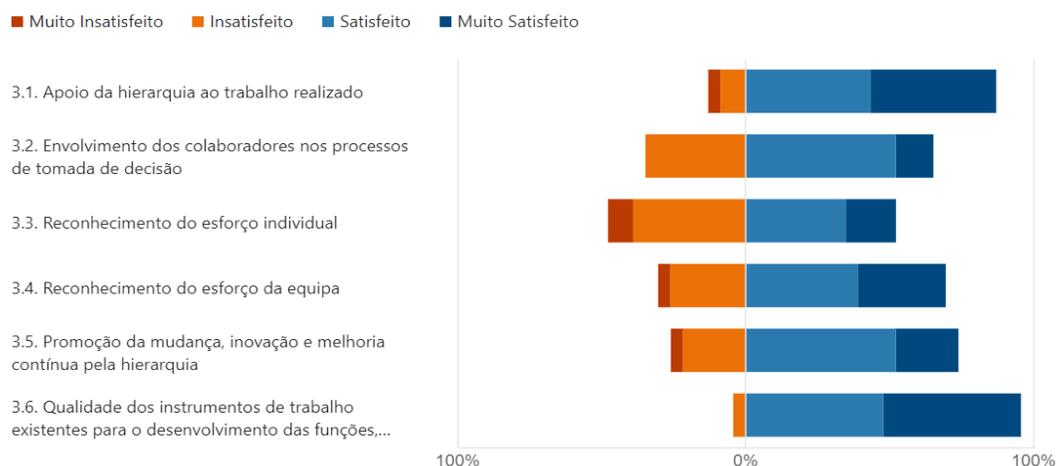


Figura 14 – Respostas obtidas – Liderança, gestão e sistemas de gestão

Em relação à Liderança, Gestão e Sistemas de Gestão, 73,9% 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,

GesDoc)", o "Apoio da hierarquia ao trabalho realizado" e a "Promoção da mudança, inovação e melhoria contínua pela hierarquia".

Os aspetos onde os colaboradores considerarem estar insatisfeitos ou muito insatisfeitos são em relação ao "Reconhecimento do esforço individual" (47,8%), o "Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão" (34,8%) e o "Reconhecimento do esforço da equipa" (30,4%).

Foi apresentada uma (1) observação e/ou sugestão válida de melhoria em relação à Liderança, Gestão e Sistemas de Gestão

1	anonymous	Envolver mais as áreas operacionais nas várias vertentes dos Sistemas de Informação. Mais comunicação interna entre as várias áreas.
---	-----------	--

Figura 15 – Respostas obtidas – Observações/sugestões

2.6.3. SATISFAÇÃO COM A COMUNICAÇÃO INTERNA

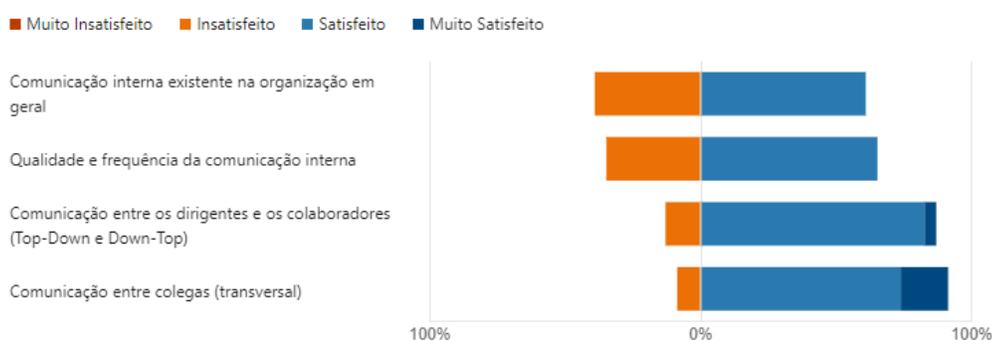


Figura 16 – Respostas obtidas – Satisfação com a comunicação interna

Quanto à Satisfação com a Comunicação Interna 76,1% dos colaboradores demonstram estar satisfeitos ou Muito Satisfeitos, sobretudo, pela "Comunicação entre colegas (transversal)" e a "Comunicação entre os dirigentes e os colaboradores (Top-Down e Down-Top)". Consideram que requer melhoria a "Comunicação interna existente na organização em geral" e "Qualidade e frequência da comunicação interna".

Foi apresentada uma (1) observação/sugestão de melhoria em relação à Satisfação com a comunicação Interna:

1	anonymous	Melhorar a comunicação entre as várias áreas e não menorizar umas áreas face a outras
---	-----------	---

Figura 17 – Respostas obtidas – Observações/sugestões

2.6.4. CONDIÇÕES DE TRABALHO

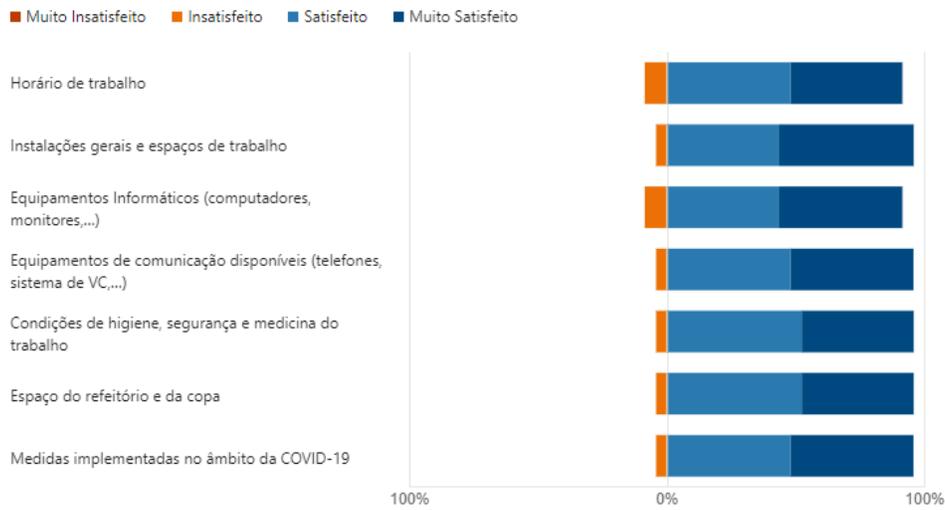


Figura 18 – Respostas obtidas – Condições de trabalho

Os colaboradores demonstram em relação às Condições de Trabalho um grau de satisfação bastante elevado, 94,4% Satisfeito ou Muito Satisfeito.

Com uma percentagem de insatisfação muito baixa, evidenciam-se o “Horário de Trabalho” e “Equipamentos Informáticos (...)”.

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

1	anonymous	dsad
2	anonymous	Os ratos disponibilizados parecem-me deixar muito a desejar em termos ergonómicos.
3	anonymous	Criação de um espaço de lazer e convívio

Figura 19 – Respostas obtidas – Observações/sugestões

2.6.5. POLÍTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



Figura 20 – Respostas obtidas – Gestão de recursos humanos

78,2% 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” (30,4%).

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

1	anonymous	asdas
2	anonymous	Área de recursos humanos mais acessível aos vários trabalhadores.
3	anonymous	Continuar a aposta de formação nos recursos humanos.

Figura 21 – Respostas obtidas – Observações/sugestões

2.6.6. PRINCÍPIOS DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO

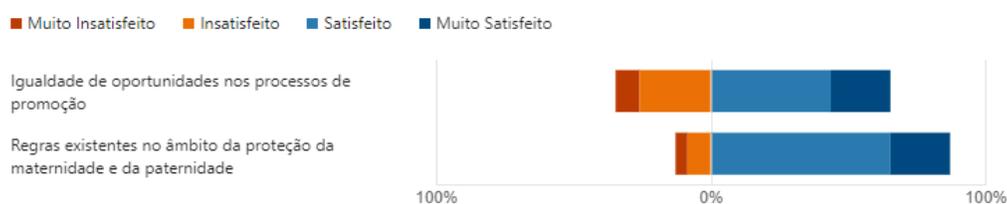


Figura 22 – Respostas obtidas – Igualdade no trabalho

Em geral, 76,1% dos colaboradores manifesta estar satisfeito ou muito satisfeito com os Princípios de Igualdade de Género no Trabalho. Das duas questões colocadas, acolhe 34,8% de insatisfação a questão relacionada com a “Igualdade de oportunidades nos processos de promoção”.

Foram duas (2) observações e/ou sugestões de melhoria válidas em relação aos Princípios de Igualdade de Género no Trabalho

1	anonymous	sdas
2	anonymous	Procurar valorizar os recursos internos
3	anonymous	a 2a questão não pode ser de resposta obrigatória

Figura 23 – Respostas obtidas – Observações/sugestões

2.6.7. NÍVEIS DE MOTIVAÇÃO

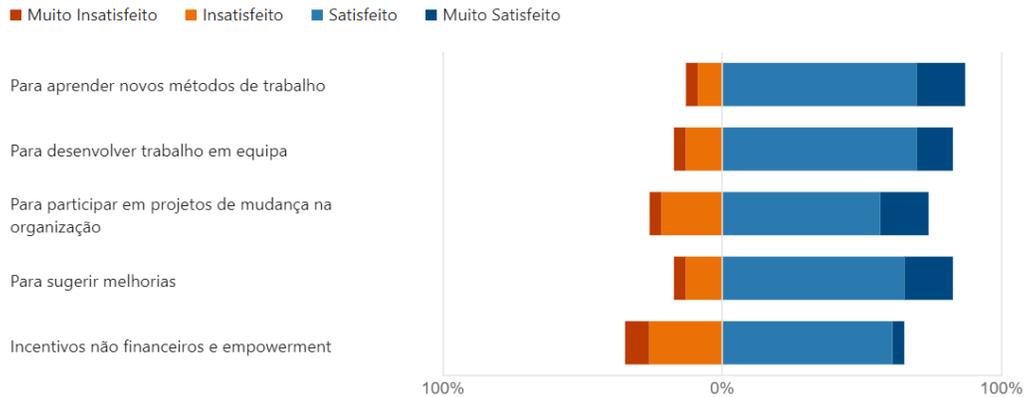


Figura 24 – Respostas obtidas – Níveis de motivação

No conjunto de questões relativas aos Níveis de Motivação, 78,3% dos colaboradores demonstra estar satisfeito ou muito satisfeito, com destaque para “Para aprender novos métodos de trabalho”. No entanto, consideram-se insatisfeitos ou muito insatisfeitos em relação aos “Incentivos não financeiros e empowerment”(34,8%).

Foi apresentada uma (1) observações e/ou sugestões de melhoria válida em relação aos Níveis de Motivação

1	anonymous	dasd
2	anonymous	Valorizar os recursos internos de modo a envolver os mesmos em determinadas opções

Figura 25 – Respostas obtidas – Observações/sugestões

Em conclusão, o nível de satisfação dos colaboradores é de 79,7%.

“Condições de Trabalho” e “Colaboração no PO SEUR” são os aspetos que acolhem maior satisfação por parte dos colaboradores.

Em relação aos aspetos com evidências de alguma insatisfação, os colaboradores mencionam a “Liderança, Gestão e Sistemas de Gestão”; “Satisfação com a Comunicação Interna” e o “Princípios de Igualdade de Género no Trabalho”.

3. ATIVIDADES REALIZADAS

3.1. EXECUÇÃO GLOBAL

O Plano de Atividades da AG PO SEUR para 2021 apresentava **13 objetivos**, aferidos por **42 indicadores**.

O Plano de Atividades foi, de uma forma geral, cumprido face ao planeado, através do contributo de todas as Unidades que compõem a AG.

Dos indicadores delineados, detalhados na Tabela 5 - Taxa de Realização das Atividades da AG PO SEUR, 32 foram atingidos ou superados, 4 atingidos parcialmente e 6 indicadores não foram concretizados.

Os resultados do desempenho da AG PO SEUR durante o ano de 2021 demonstram assim uma satisfatória execução dos indicadores de desempenho definidos, **numa média de execução dos objetivos de 91%**, consubstanciada na superação de 13 indicadores, na concretização a 100% de 19 indicadores, na execução parcial de 4 indicadores e na não realização de 6 indicadores.



Figura 27 - Grau de objetivos e Indicadores atingidos e taxa média de execução

As principais condicionantes que afetaram a execução destas atividades foram as decorrentes do contexto COVID-19 e a revisão do calendário em matéria de programação do ciclo 2021-2027, o qual foi reagendado para 2022.

3.1.1. EXECUÇÃO DO PLANO DE ATIVIDADES

Num ano marcado pelo contexto de pandemia, os desafios surgidos ao longo do ano não permitiram que todos os objetivos definidos fossem atingidos. O Plano de Atividades da AG PO SEUR para 2021 obteve uma taxa de execução de 91%, tendo sido cumpridos 76% dos indicadores.

A tabela seguinte enumera a execução de cada uma das atividades, os desvios e a justificação para os desvios significativos.

Objetivos / Atividades		Indicadores		Meta	Tolerância	Responsável	Resultado	Taxa Exec.	Desvio	Justificação dos desvios
1	Acelerar a execução física e financeira do PO SEUR	1	Montante de FC a certificar para cumprimento da Regra N+3	85,5 M€	0	UOs	345,9 M€	124%	+24%	A majoração a 100% teve um contributo importante para a superação deste indicador.
1	Acelerar a execução física e financeira do PO SEUR	2	Taxa média de cumprimento dos indicadores de realização física do programa (quadro desempenho)	55%	5%	UOs	67,3%	121%	+21%	A majoração a 100% também contribui para a superação do indicador.
2	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	3	Tempo médio de decisão de um pedido de pagamento	10 Dias Úteis	1 Dias Úteis	UOs	6 Dias Úteis	133%	+33%	A aplicação de ferramentas de apoio à decisão aliado à curva de aprendizagem permitiu a superação do indicador.
2	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	4	Tempo médio de decisão de uma candidatura	60 Dias Úteis	20 Dias Úteis	UOs	30 Dias Úteis	125%	+25%	A superação deve-se à curva de aprendizagem que deverá ter atingido o ponto ótimo.
3	Divulgar amplamente os resultados alcançados pelo PO SEUR, com enfoque nos projetos	5	Prazo de lançamento do novo Portal do PO SEUR	01-03-2021	15 Dias Úteis	UGC	01-03-2021	100%	0%	Sem desvios.
4	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	6	Tempo médio de resposta aos beneficiários e potenciais beneficiários, através	5 Dias Úteis	2 Dias Úteis	UOs e UGC	4	100%	0%	Sem desvios.

			do suporte do Balcão 2020							
4	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	7	Grau de satisfação dos beneficiários com o desempenho das Unidades Operacionais da AG (escala de 1 a 5)	4	0,3	UOs	4,1	100%	0%	Sem desvios.
5	Consolidar o sistema de gestão e controlo dos Fundos	8	Erro do Programa medido através do resultado da auditoria de operações (Despesa Irregular/Despesa Controlada * 100)	0,2%	0,15%	UCI	0,059%	100%	0%	Sem desvios.
6	Simplificar processos, harmonizar procedimentos e aumentar o nível de desmaterialização	9	Prazo para lançar questionário aos beneficiários sobre propostas de simplificação	30-04-2021	15 Dias Úteis	UGC	21-04-2021	100%	0%	Sem desvios.
7	Reforçar a capacidade interna e a qualidade dos sistemas de informação, dos mecanismos de apoio e das metodologias em matéria de monitorização, incluindo de avaliação	10	Data para iniciar o desenvolvimento de um Sistema de Informação Geográfica	30-03-2021	15 Dias Úteis	UGC	02-03-2021	150%	+50%	A reunião de <i>kick off</i> aconteceu cerca de um mês antes do esperado.
11	Favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	11	Taxa de trabalhadores com parecer favorável ao pedido fundamentado de teletrabalho ou de jornada contínua	70%	10%	UGC	100%	130%	+30%	Em 2021, fruto do contexto COVID, foi decidido autorizar os trabalhadores a decidirem o regime de trabalho a adotar (com exceção de função não exequíveis em regime não presencial).
12	Dinamizar a gestão de recursos humanos, no	12	Taxa de cobertura do Plano de Formação	95%	5%	UGC	97%	100%	0%	Sem desvios.

	âmbito da sua participação na gestão dos serviços, apostando na sua valorização, na cultura e comunicação organizacionais, e fomentar a segurança e saúde no trabalho		(nº colaboradores com pelo menos uma ação de formação / nº total de colaboradores)							
12	Dinamizar a gestão de recursos humanos, no âmbito da sua participação na gestão dos serviços, apostando na sua valorização, na cultura e comunicação organizacionais, e fomentar a segurança e saúde no trabalho	13	Percentagem de postos de trabalho verificados pelos técnicos de Higiene e Segurança no Trabalho	65%	15%	UGC	86%	115%	+15%	69 postos de trabalho verificados pelos técnicos HST, no universo de 80 postos de trabalho.
1	Acelerar a execução física e financeira do PO SEUR	14	Tempo médio de decisão de um relatório final	50 Dias Úteis	10 Dias Úteis	UOs, UCI e UGC	235 Dias Úteis	26%	-74%	A maioria dos Relatórios Finais não são analisados assim que entram no circuito, ficando muito tempo em <i>stand by</i> ou à espera de mais elementos da parte dos beneficiários.
2	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	15	Grau de cumprimento da Meta Anual de Execução, fixada pela CIC	100 %	5%	UOs	100,73 %	100%	0%	Sem desvios
2	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	16	Tempo médio de decisão de um aviso (exceto avisos em contínuo)	70 Dias Úteis	15 Dias Úteis	UOs	55 Dias Úteis	100%	0%	Sem desvios.
2	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	17	Tempo médio de decisão de uma reprogramação	10 Dias Úteis	2 Dias Úteis	UOs	11 Dias Úteis	100%	0%	Sem desvios.

2	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	18	Prazo médio para submissão da Autorização de Pagamento aos beneficiários	5 Dias Úteis	1 Dias Úteis	UGC	5 Dias Úteis	100%	0%	Sem desvios.
3	Divulgar amplamente os resultados alcançados pelo PO SEUR, com enfoque nos projetos	19	Taxa de cumprimento da frequência trimestral de publicações de síntese de resultados do PO na imprensa nacional, regional e local	100 %	-25%	UGC	-	0%	-100%	Atendendo ao contexto COVID, a AG optou por divulgar, com recurso ao seu website, os seus resultados e em dezembro de 2021 lançou uma campanha na imprensa nacional, regional e local de divulgação de resultados.
3	Divulgar amplamente os resultados alcançados pelo PO SEUR, com enfoque nos projetos	20	Prazo de lançamento de procedimento para aquisição de serviços para realização de campanha de comunicação de largo espectro para o encerramento do PO SEUR	30-09-2021	30 Dias	UGC	-	0%	-100%	O procedimento visa a aquisição de serviços de comunicação para o encerramento do PO SEUR e para o lançamento do programa que o sucederá. Atendendo a negociação do futuro PO ainda não havia sido iniciada foi adiada a referida aquisição de serviços para 2022.
3	Divulgar amplamente os resultados alcançados pelo PO SEUR, com enfoque nos projetos	21	Lançar iniciativa para a criação de uma rede informal de partilha com as AG's responsáveis pela gestão de fundos ambientais / sustentabilidade, de outros estados-membros	31-12-2021	0	UGC	-	0%	-100%	A iniciativa não chegou a ser concretizada, dado que o PO que suceder ao PO SEUR não abrangerá, de forma significativa, as intervenções de natureza ambiental.
3	Divulgar amplamente os resultados alcançados	22	Número de edições newsletters digitais/ano	4	1	UGC	-	0%	-100%	Não foram realizadas quaisquer edições digitais em 2021. A newsletter é

	pelo PO SEUR, com enfoque nos projetos									sustentada essencialmente com a realização de eventos públicos, tendo o ano de 2021 sido, ainda muito marcado pela pandemia Covid19, tornou impossível garantir conteúdos mínimos para a sua concretização.
4	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	23	Número de seminários e sessões de esclarecimento realizadas	3	1	UGC	5	125%	+25%	- Sessão Esclarecimento: Aviso Energias Renováveis - Sessão Esclarecimento: Comunicação - Sessão Conjunta: POSEUR_ERSAR - Sessão Técnica: Gases Renováveis - Evento Anual PO SEUR
4	Assegurar a eficácia nas atividades técnicas inerentes à gestão da aplicação dos fundos do PO SEUR	24	Grau de satisfação dos Stakeholders Não Governamentais com o desempenho da AG (escala de 1 a 5)	4	1	UGC	4,2	100%	0%	Sem desvios.
5	Consolidar o sistema de gestão e controlo dos Fundos	25	Média mensal de processos concluídos (incluindo 1ª e 2ª verificação; Recursos Hierárquicos, Processos de Contencioso, Processos de Auxílios de Estado e outros pareceres)	100	5	UAJ	106	101%	+1%	Sem desvios significativos.
5	Consolidar o sistema de gestão e controlo dos Fundos	26	Número de auditorias/verificações no local realizadas	40	10	UCI	70	140%	+40%	Meta definida de forma pouco ambiciosa.
5	Consolidar o sistema de gestão e controlo dos Fundos	27	Data de entrega da atualização da Descrição do Sistema de Gestão e Controlo	30-11-2021	15 Dias	UCI	20-11-2021	100%	0%	Sem desvios.

6	Simplificar processos, harmonizar procedimentos e aumentar o nível de desmaterialização	28	Prazo para criar grupo de trabalho interno multiunidade para identificação e implementação de ações de simplificação	29-01-2021	15 Dias	Todas AOs	19-02-2021	99%	-1%	Sem desvios significativos.
6	Simplificar processos, harmonizar procedimentos e aumentar o nível de desmaterialização	29	Prazo para a identificação das medidas de simplificação a adotar	08-06-2021	15 Dias	Todas AOs	01-06-2021	100%	0%	Sem desvios.
7	Reforçar a capacidade interna e a qualidade dos sistemas de informação, dos mecanismos de apoio e das metodologias em matéria de monitorização, incluindo de avaliação	30	Prazo para adjudicação de serviços para consolidação do SI SEUR, GesDoc e Reporte de Indicadores (BISEUR)	31-12-2021	0	UGC	22-10-2021	119%	+19%	Decisão de adjudicação por despacho a 22/10/2021.
7	Reforçar a capacidade interna e a qualidade dos sistemas de informação, dos mecanismos de apoio e das metodologias em matéria de monitorização, incluindo de avaliação	31	Prazo para Adjudicação dos exercícios avaliativos da responsabilidade da AG: - Avaliação Intercalar do POSEUR - Avaliação da Implementação das medidas de Adaptação às Alterações Climáticas (AAC)	30-06-2021	30 Dias	UGC	16-11-2021	70%	-30%	- Avaliação Intercalar do POSEUR: não foi adjudicado porque o segundo procedimento de contratação foi interrompido na sequência de um Acórdão do Tribunal de Contas que impedia a modalidade escolhida em termos de procedimento e no terceiro os concorrentes foram excluídos. - Adjudicação da Avaliação da Implementação das medidas de Adaptação às Alterações Climáticas (AAC): 16-11-2021

8	Assegurar a satisfação com a prestação de respostas e de informação aos principais Stakeholders do PO	32	Grau de satisfação dos gabinetes governamentais (escala de 1 a 5)	4	1	UGC	-	0%	-100%	O inquérito não foi realizado porque, aquando da elaboração do Relatório, os Gabinetes encontravam-se em fase de transição.
8	Assegurar a satisfação com a prestação de respostas e de informação aos principais Stakeholders do PO	33	Nº médio de dias úteis para disponibilização dos pontos de situação aos gabinetes	5 Dias Úteis	2 Dias Úteis	UGC	5 Dias Úteis	100%	0%	Sem desvios.
9	Antecipar a preparação dos processos, procedimentos e sistemas de informação ao ciclo financeiro 2021-2027	34	Prazo para adjudicação de serviços para adaptação do SI SEUR (lote 2)	31-12-2021	0	UGC	22-10-2021	119%	+19%	Decisão de adjudicação por despacho a 22/10/2021.
9	Antecipar a preparação dos processos, procedimentos e sistemas de informação ao ciclo financeiro 2021-2027	35	Prazo para lançamento de procedimento de aquisição de serviços de campanha de comunicação para o lançamento do PO sucessor do PO SEUR	30-09-2021	0	UGC	-	0%	-100%	Atendendo a que a negociação do futuro PO ainda não havia sido iniciada, foi adiada a referida aquisição de serviços para 2022
10	Garantir a operacionalização atempada dos atos relativos aos reposicionamentos remuneratórios decorrentes da aplicação do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 34/2018, de 15 de maio.	36	Data de comunicação à SG MAAC dos reposicionamentos remuneratórios decorrentes da aplicação do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 34/2018, de 15 de maio.	10 Dias Úteis	2 Dias Úteis	UGC	-	100%	0%	Não houve reposicionamentos remuneratórios por não se encontrar concluído o processo de reconstituição de carreira.
12	Dinamizar a gestão de recursos humanos, no âmbito da sua participação na gestão	37	Data para submissão de Plano de Atividades e QUAR 2022 à SG MAAC	15-11-2021	15 Dias	UGC	11-01-2022	88%	-12%	Enviado por e-mail para a SG MAAC a 11-01-2022. O último trimestre do ano é o período com maior pressão

	dos serviços, apostando na sua valorização, na cultura e comunicação organizacionais, e fomentar a segurança e saúde no trabalho									de trabalho para a AG PO SEUR atendendo a que habitualmente os beneficiários aguardam pelo final do ano para submeter os pedidos de pagamento dos seus projetos.
12	Dinamizar a gestão de recursos humanos, no âmbito da sua participação na gestão dos serviços, apostando na sua valorização, na cultura e comunicação organizacionais, e fomentar a segurança e saúde no trabalho	38	Número médio de dias úteis para apresentação de proposta de reporte de monitorização periódica dos objetivos do QUAR, após receção dos contributos das AOs	15 Dias Úteis	2 Dias Úteis	UGC	15 Dias Úteis	100%	0%	Sem desvios.
12	Dinamizar a gestão de recursos humanos, no âmbito da sua participação na gestão dos serviços, apostando na sua valorização, na cultura e comunicação organizacionais, e fomentar a segurança e saúde no trabalho	39	Data para lançamento do inquérito de mobilidade interna	30-06-2021	30 Dias	UGC	14-06-2021	100%	0%	Sem desvios.
13	Assegurar o apoio técnico e administrativo nas áreas de recursos humanos, financeiros, aprovisionamento e património e TIC	40	Número médio de dias úteis para preparação de cada procedimento de contratação pública	5 Dias Úteis	2 Dias Úteis	UGC	3 Dias Úteis	100%	0%	Sem desvios.
13	Assegurar o apoio técnico e administrativo nas áreas de recursos humanos, financeiros, aprovisionamento e património e TIC	41	Data para Implementação de novas Políticas de segurança e atualização da	31-12-2021	30 Dias	ADAIC	14-12-2021	100%	0%	Sem desvios.

			documentação (27001:2013)							
13	Assegurar o apoio técnico e administrativo nas áreas de recursos humanos, financeiros, aprovisionamento e património e TIC	42	Número de quebras de segurança (Assessoria de Direção e Apoio Informático e Comunicações)	2	1	ADAIC	0	125%	+25%	Não se verificou nenhuma violação de confidencialidade de documentos/informação ou corrupção da integridade da informação.

Tabela 6 - Taxa de Realização das Atividades da AG POSEUR

4. BALANÇO SOCIAL – SÍNTESE

A AG PO SEUR contabilizava, a 31 de dezembro de 2021, um efetivo de **68 trabalhadores**, num diferencial negativo de 15 recursos humanos face à dimensão máxima do quadro de pessoal aprovado na RCM para a estrutura de missão do POSEUR. A estrutura demográfica apresenta uma clara predominância de mulheres (M: 28% e F: 72%).



Figura 28 – Estrutura demográfica

Analisando a distribuição por cargo/carreira, é a carreira de Técnico Superior que reúne maior número de trabalhadores (71%), seguindo-se a carreira de Assistente Técnico (4%).

Analisando a distribuição por sexo, cabe destacar que dois dos três lugares de direção de topo são ocupados por mulheres, enquanto os lugares de dirigentes superiores de 2º grau são ocupados por 4 homens e 5 mulheres. No que respeita aos lugares de dirigentes intermédios são ocupados por 1 homem e 3 por mulheres.

Nas restantes categorias, 4% das pessoas na carreira de assistente técnico e 71% na carreira de técnico superior são mulheres.

No Gráfico seguinte podemos observar a distribuição por cargo/carreira e sexo, a 31 de dezembro 2021.

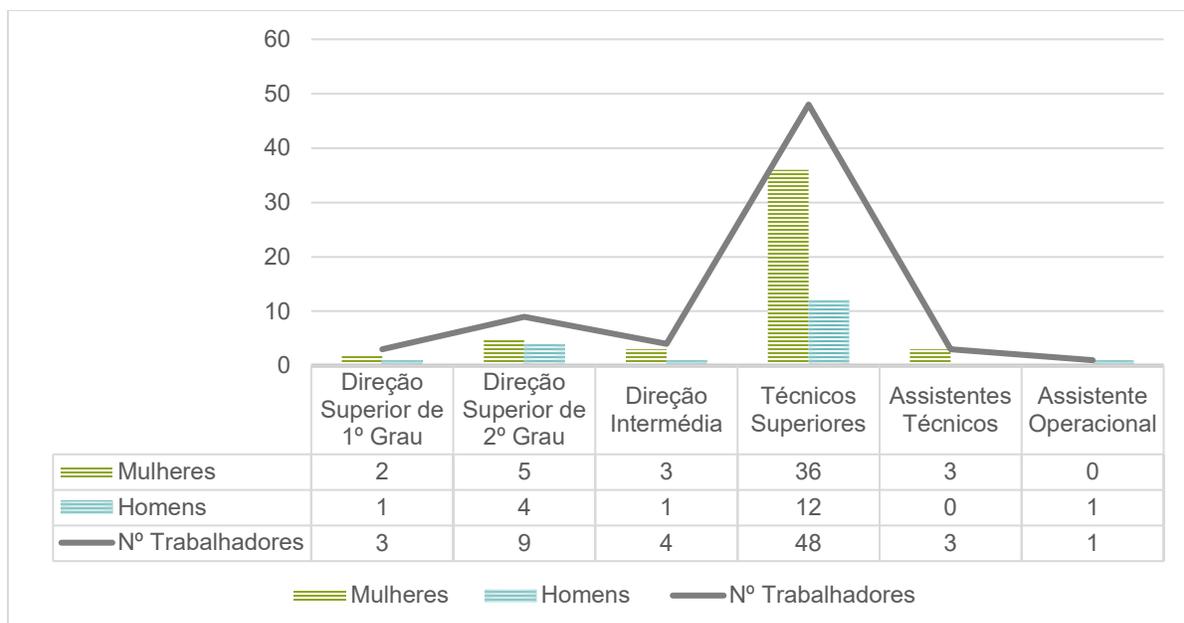


Figura 29 – Distribuição por cargo/carreira

Ao nível das habilitações literárias, a estrutura da AG PO SEUR é maioritariamente técnica, com um índice de tecnicidade¹ de 89,71%.



Figura 30 – Grau de escolaridade dos recursos internos da AG PO SEUR em 2021 (%)

Analisando a estrutura etária da AG PO SEUR, a 31 de dezembro de 2021, o índice de envelhecimento² era de 25%. O número de pessoas com idade até aos 39 anos é bastante reduzido, representando 9%. Os restantes 66% correspondem a trabalhadores/as que têm entre 40 a 54 anos.

As faixas etárias que reúnem mais efetivos são a dos 45 aos 49 anos, seguida dos intervalos dos 40 aos 44 e dos 50 aos 54 anos de idade.

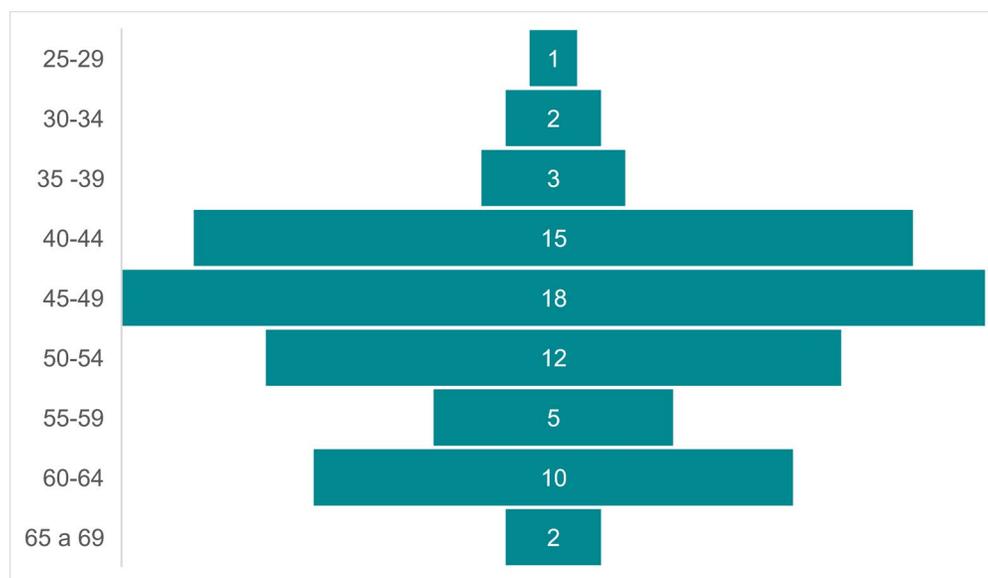


Figura 31 - Distribuição do efetivo da AG PO SEUR por faixa etária, a 31 de dezembro de 2021

Existe na AG PO SEUR 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

¹ Índice de Tecnicidade (sentido lato): Número de trabalhadores/as em cargos/carreiras que exigem habilitação de ensino superior/Total do efetivo (fonte: DGAEP)

² Índice de envelhecimento: Número de pessoas >55 anos/Total do efetivo (fonte: DGAEP)

Anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho: No POSEUR a prestação de trabalho é assegurada nas modalidades de horário flexível e jornada contínua e isenção de horário.

Nos termos do previsto no artigo 117.º da LGTFP existem no POSEUR 16 trabalhadores que gozam de isenção de horário de trabalho em virtude de serem titulares de cargos dirigentes e coordenadores de equipas.

Das 6 pessoas que usufruem de jornada contínua, modalidade de horário que permite uma melhor conciliação com a vida familiar, 83% são mulheres.

A maioria dos trabalhadores, 67,65%, exerce funções em regime de horário flexível de 35 horas semanais, com plataforma fixa entre as 10:00h e as 12:00h e as 14:30h e as 16:30h.

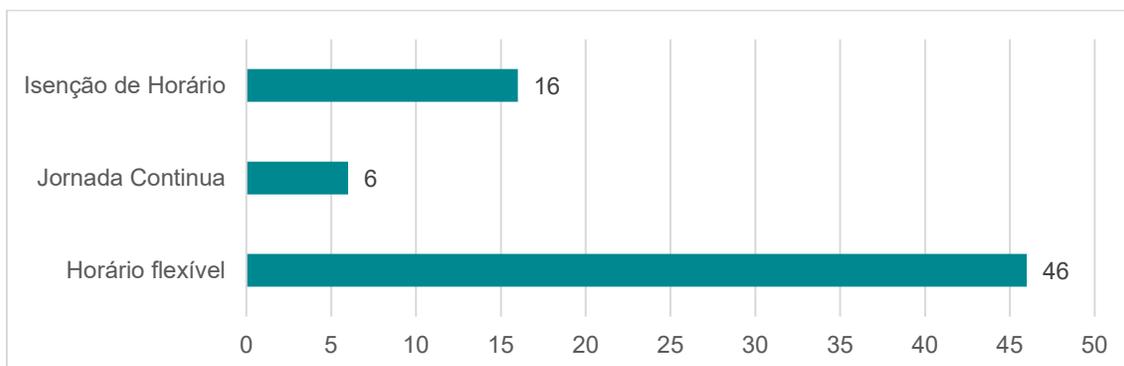


Figura 32 - Distribuição do efetivo da AG PO SEUR por modalidades de horário de trabalho, a 31 de dezembro de 2021

No que respeita ao absentismo e considerando que ao longo do ano de 2021 foram registados 620 dias de ausências ao trabalho, verifica-se que se registou uma taxa de absentismo³ de 3,60 %.

Seguidamente apresentamos os dados referentes ao motivo do absentismo por género.

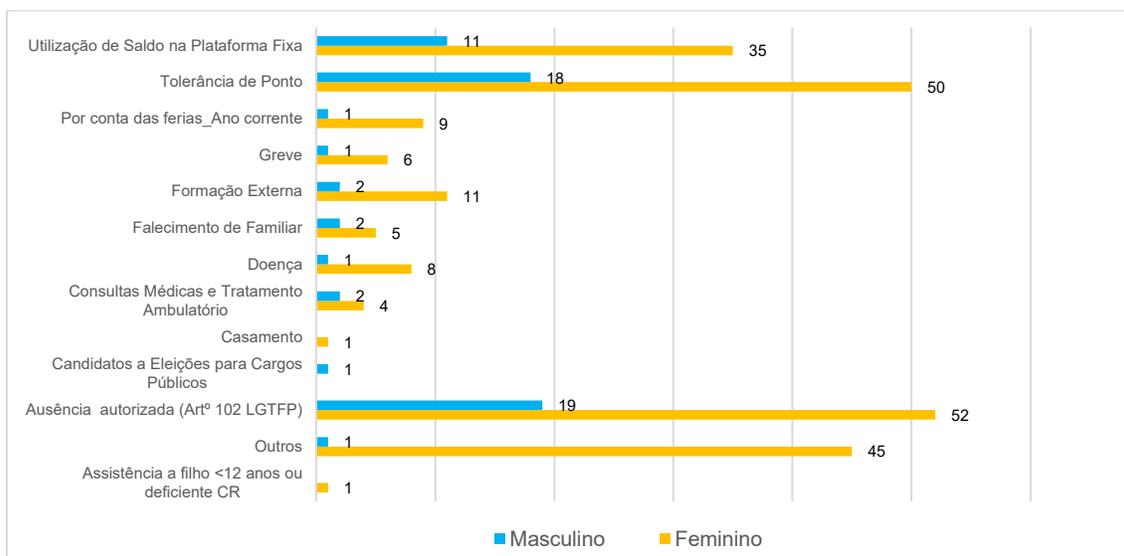


Figura 33 - Motivos de absentismo por género

3 Taxa de absentismo: Número de dias de faltas/ (Número anual de dias trabalháveis x Total do efetivo) (fonte: DGAEP)

Analisando os motivos de ausência, verificamos que os motivos *tolerância de ponto, utilização de saldo na plataforma fixa e formação externa* foram os que levaram os trabalhadores do POSEUR a ausentarem-se mais do trabalho registrando taxas de 19,51%, 18,31 % e 17,50 %, respectivamente, seguido do motivo *Ausência Autorizada* com 11,45%. O motivo de *doença* registra a taxa de ausência de 15,48%, levando à ausência do trabalho de 3,52 % das mulheres e 1,69% dos homens. O motivo falecimento de familiar com 4,37% do total das ausências, levou a que 3,39 % dos homens se ausentassem do trabalho, tendo-se registado 2,20 % das ausências nas mulheres. Foram ainda registados *outros* motivos de ausência, que representam 5,16 %, sendo 19,82% de ausência nas mulheres e 1,69% nos homens, os quais englobam Atraso/Interrupção, COVID-19 - Falta acompanhamento de filho <12 anos – Encerramento de Estabelecimento de Ensino, cumprimento de obrigações legais, deslocação à Escola, motivos não imputáveis e dispensa por conta do Trabalho Suplementar.

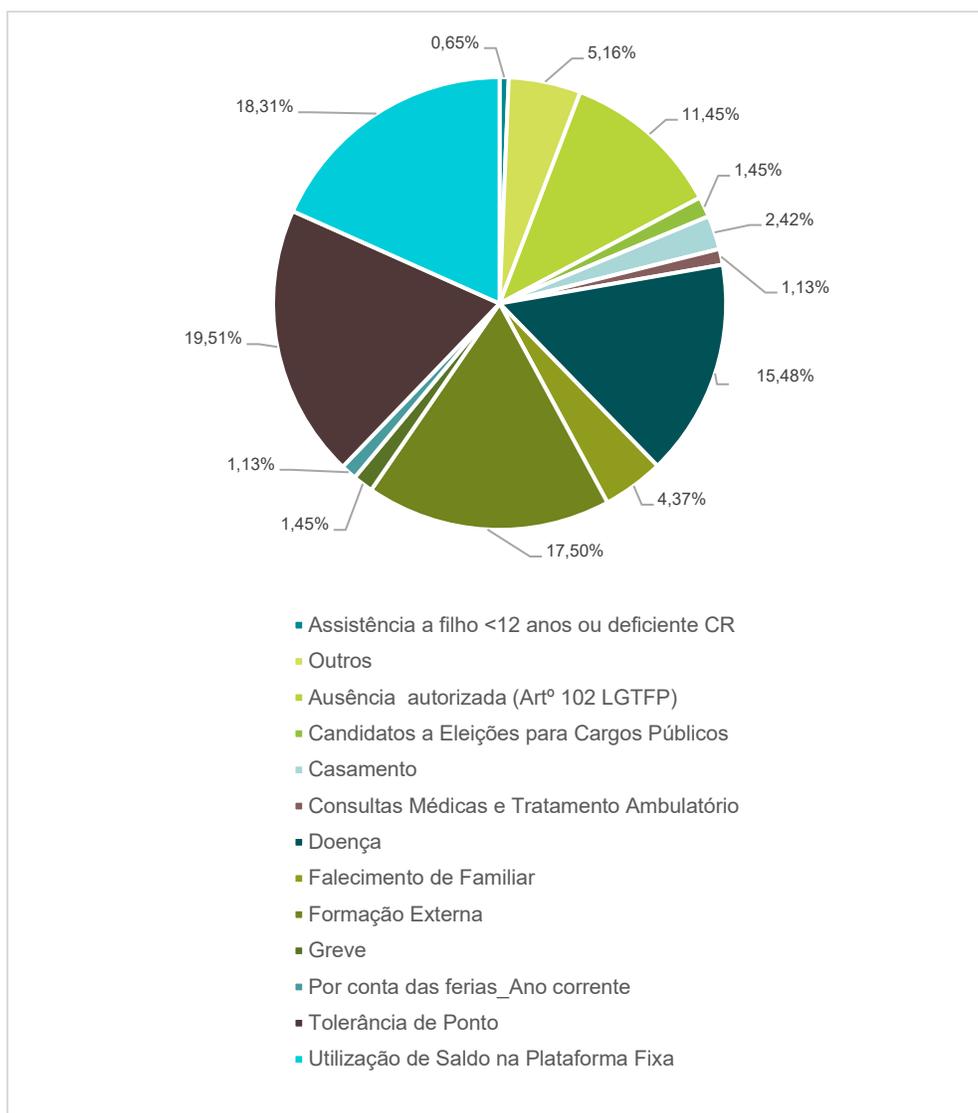


Figura 34 - Motivos de absentismo por género (%)

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional no POSEUR 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 e ii) melhorar as qualificações dos recursos humanos.

O Plano de Formação 2017-2023 identifica 4 grandes áreas de atuação, nomeadamente: tecnologias da informação; temas transversais; gestão; comportamentos. A concretização daquele Plano consubstancia-se em mapeamentos anuais de formação que assentam em diagnósticos de formação individual validados pelas respetivas chefias.

No decorrer do ano de 2021, realizaram-se 29 cursos e 246 participações em ações de formação. Refira-se ainda que por questões alheias ao POSEUR, 6 ações propostas não se realizaram.

Apresentam-se de seguida os resultados obtidos através dos seguintes gráficos:

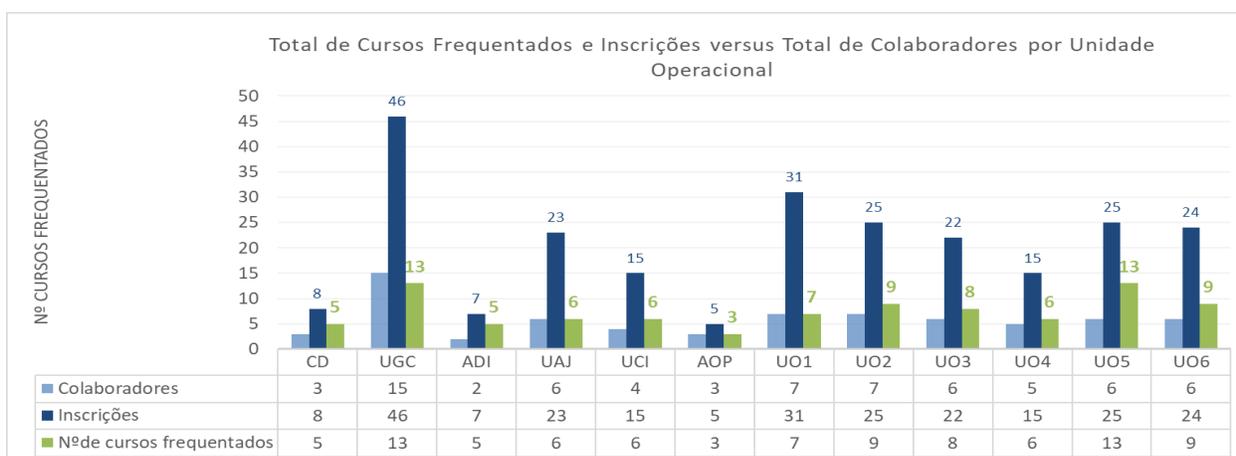


Figura 34 – Total de Cursos Frequentados e Inscrições versus Total de Colaboradores por Unidade Operacional

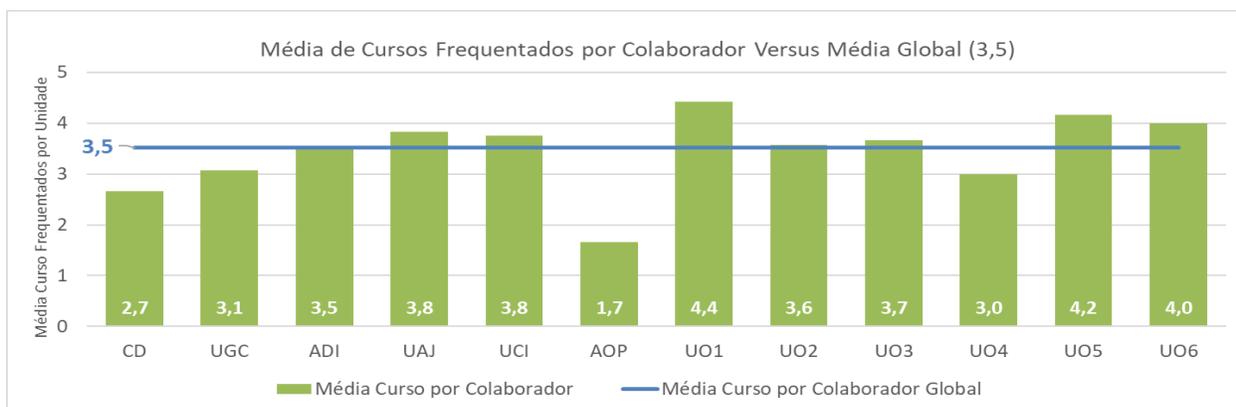


Figura 35 – Média de Cursos Frequentados por Colaborador Versus Média Global (3,5)

Em média cada colaborador teve oportunidade de participar em pelo menos 3 cursos. Apenas a AOP, ficou claramente abaixo deste valor médio alcançado, sendo que a UO1, foi a unidade que mais se destacou, com 4,4 média de Cursos por Colaborador (Figura 35). A média de cursos frequentados por colaborador

é calculada tendo em consideração o número total de inscrições sobre o total de colaboradores de cada unidade operacional (Figura 34)

Por outro lado, em termos de horas ministradas, regista-se um total de 4 735 horas. Do total da equipa, 51 elementos superaram as 40 horas.

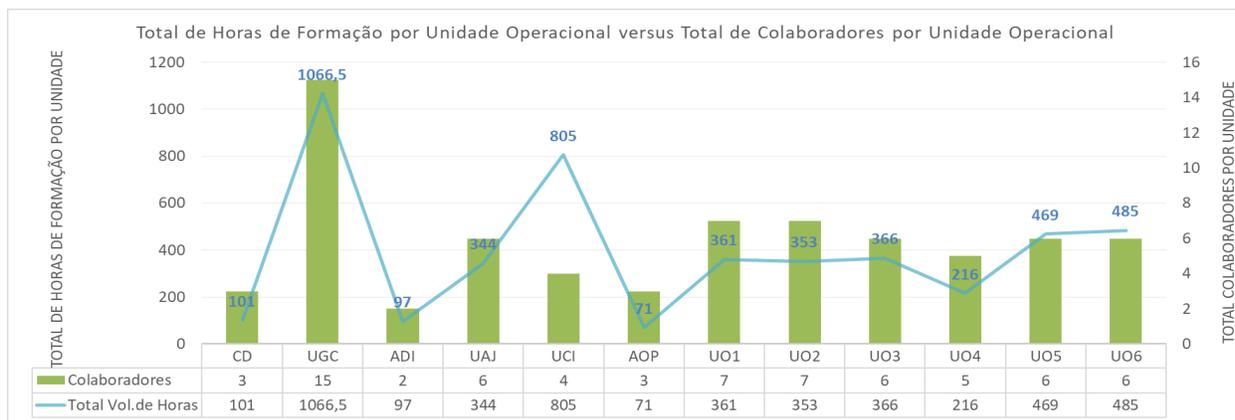


Figura 36 – Total de Horas de Formação por Unidade Operacional versus Total de Colaboradores por Unidade Operacional

Em 2021, o investimento na formação dos técnicos do POSEUR ascendeu a 141 043, 65€.

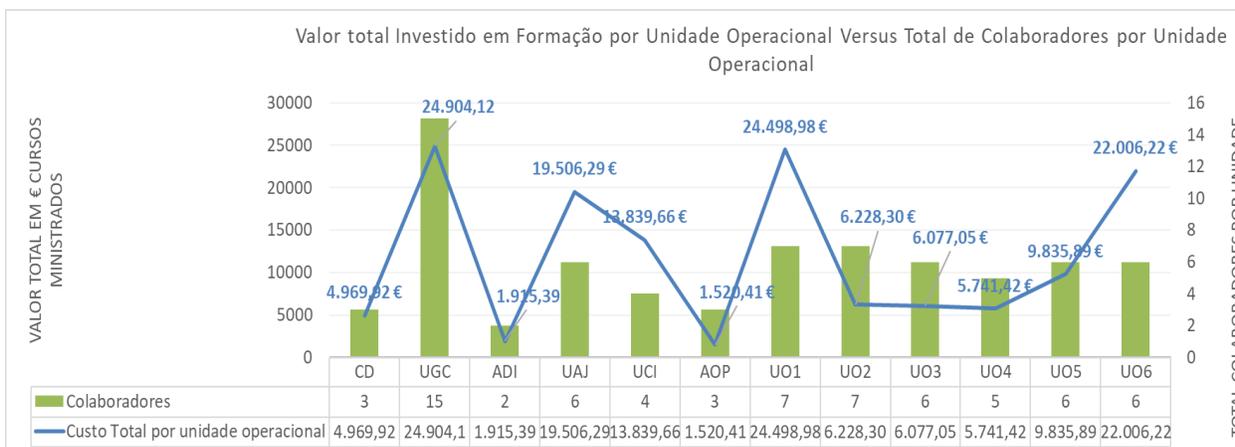


Figura 37 – Valor total Investido em Formação por Unidade Operacional Versus Total de Colaboradores por Unidade Operacional

Tendo em consideração o volume total investido em ações de formação, por cada unidade operacional, bem como o total de horas de formação ministradas aos colaboradores de cada unidade operacional, criaram-se duas novas métricas:

1. Valor Médio de Formação por Colaborador (representado nas colunas a azul da figura 38) que resulta do total de volume total investido, em ações de formação, em cada unidade operacional, sobre o total de colaboradores que compõem cada uma dessas unidades;

2. Número Médio de Horas de Formação por Colaborador (representado graficamente pela linha verde da figura 38) que resulta do total de horas de formação de cada unidade operacional, sobre o total de colaboradores que compõem cada uma dessas unidades;

Da análise de resultados, na figura 38 conclui-se que:

- a UCI é a unidade operacional, que apresenta o 3º valor médio investido em formação mais elevado, sendo a única, que ultrapassa as 200 horas médias de formação por colaborador;
- as UO6 e UO1 ocupam respetivamente as 1ª e 2ª posições no valor médio investido em formação, com um número médio de horas de formação abaixo das 100h, pelo que o seu rácio custo médio formação /médio horas de formação é dos mais elevados.

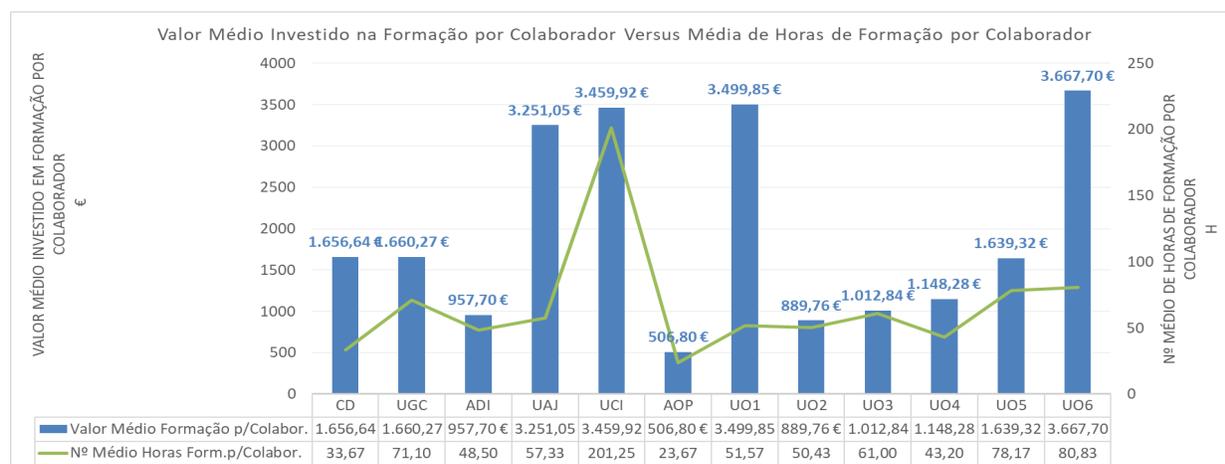


Figura 38 - Valor Médio Investido na Formação por Colaborador Versus Média de Horas de Formação por Colaborador

Dos temas das ações de formação realizadas em 2021 agrupados pela categorização prevista no Plano de Formação 2017-2023, destacam-se os seguintes;

- 1) Tecnologias da informação: Excel avançado; Excel intermédio; Desenvolver e animar uma apresentação em Power Point;
- 2) Temas Transversais: Revisitação a Atualização das Regras dos Auxílios ao Estados em matéria de Ambiente, Energia e Mobilidade; Análise Financeira – verificação de gestão em contexto empresarial; Capacitação para análise jurídica das candidaturas do universo empresarial; Implementig the New Regulations for the EU Structural and Cohesion Funds Programmes in 2021-2027; Ambiente em Portugal: Tendências- Cooperar e Competir para a sustentabilidade; Uma visão sistematizada das principais alterações no novo regime geral de gestão de resíduos; 15º Fórum de Resíduos; 9º Fórum de Energia;
- 3) Gestão: Gestão e Controlo financeiro orçamental; Controlo interno e gestão de riscos;
- 4) Comportamental: Contexto de liderança; Gestão de desempenho.

Refira-se ainda, pelo seu carácter transversal, a realização do “Curso Breve sobre Prevenção e Combate à Corrupção na Administração Pública”, dirigida a toda a organização.

Num universo de 246 ações de formação, 241 foram realizadas em horário laboral, correspondendo a 98%, 1 ação em horário misto e 4 ações em horário pós-laboral. Destaca-se que o esforço de formação realizado em 2021 foi concretizado num contexto particularmente adverso, que condicionou a realização de formações me modalidade presencial: embora algumas ações tenham decorrido em regime presencial, a maioria realizou-se na modalidade de live training.

Em 2021, regista-se também a organização de um “**Centro de Recursos de Formação**”, com o objetivo de facultar a todos os elementos do POSEUR toda a documentação disponibilizada nas diferentes ações de formação, proporcionadas pelo POSEUR.

Em síntese, os principais resultados da Formação Profissional realizada pelos/as trabalhadores/as estão plasmados nos seguintes indicadores:

	29	Ações de Formação
	70	Participantes
	246	Participações
	4.734,5 horas	Volume de horas de formação
	67,64 horas	Média de horas por formando
	3,5	Média de formandos por ação (total inscrições/total colaboradores)
	100%	Taxa de cobertura da formação
	141,043,65€	Custo total
	573,35€	Custo/ação (Média -Total Gasto/Total de Inscrições)
	2.014,91€	Custo/participação ((Média -Total Gasto/Total de Formandos)

Figura 39 – Síntese dos principais resultados da Formação

6. IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade de género entre homens e mulheres e a não-discriminação constitui um princípio fundamental e uma prioridade da AG PO SEUR.

No decurso do ano 2021, a AG PO SEUR continuou a desenvolver atividades no âmbito da promoção da Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, as quais reafirmam o compromisso da AG PO SEUR 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 da AG PO SEUR.

São de referir as seguintes medidas que foram implementadas:

- 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 (desde 2015);
- Desenvolvimento de sistemas de apoios pessoais e familiares (Medida 1 do P3 em Linha): as/os trabalhadoras/es da AG PO SEUR podem usufruir do saldo de horas acumulado em dias anteriores para resolver assuntos de foro pessoal, e podem também usufruir da modalidade horário de trabalho que mais se adegue à sua realidade familiar e profissional.

7. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A saúde e segurança no trabalho, no contexto pandémico que vivemos (Covid 19), foi/tem vindo a ser um desafio, dado que a maior parte dos trabalhadores/as em 2021 exerceram as suas funções em regime de teletrabalho.

Ainda assim, como forma de promover a saúde e segurança no trabalho, foi decidido manterem-se instalados doseadores de álcool gel em locais estratégicos das instalações e medidores de temperatura corporal na entrada do edifício e, bem como, foi dada continuidade à divulgação de boas práticas e outros conteúdos relacionados com a prevenção da Covid-19 e a promoção da Saúde Pública, conforme decorre do *Plano de Contingência aprovado para o POSEUR*.

Foi implementada a medicina no trabalho e com vista à prevenção, contenção e mitigação da transmissão do SARS-CoV-2 e da doença COVID-19, promoveu-se um programa de testagem para despiste de infeção, o qual abrangeu os trabalhadores do POSEUR que se encontravam em regime de trabalho presencial.

O número e encargos das atividades de Medicina no trabalho ocorridas durante o ano de 2021 constam do quadro infra.

Atividades de Medicina no Trabalho	Número	Valor (em euros)
Total dos exames efetuados:	72	1.800,00 €
Exames de admissão	72	1.800,00 €
Exames periódicos	0	0,00 €
Exames ocasionais e complementares	0	0,00 €
Exames de cessação das funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho		3.840,00 €
Visitas aos postos de trabalho	1	

Tabela 7 – Encargos das atividades de Medicina no Trabalho

8. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

A AG POSEUR tem procurado em contínuo fomentar uma cultura de modernização administrativa, reconhecendo a sua importância na garantia de um serviço mais eficiente, mais eficaz e, por isso, de maior qualidade.

Apesar da dependência de um sistema externo, o Balcão Único 2020 (BU2020), por existirem necessidades específicas da AG PO SEUR relativas a processos e procedimentos internos, foram desenvolvidos três Sistemas de Informação do POSEUR – SISEUR, *Business Intelligence* do POSEUR (BISEUR) e Sistema de Gestão Documental do POSEUR (GesDoc), com alguns desenvolvimentos e novas funcionalidades previstos para 2021.

Descrevemos, seguidamente, para cada um dos sistemas, o grau de concretização dos desenvolvimentos e novas funcionalidades planeadas para iniciar em 2021:

Sistema de Informação	Funcionalidade	Objetivos	Estado de Concretização
SISEUR	Módulo de formulários para solicitação de informação aos beneficiários	Implementação de um módulo que permita alguma autonomia em relação ao BU2020 na articulação direta com os beneficiários, sem sujeição a formulários padronizados que retirem flexibilidade a pedidos customizados que a AG pretenda fazer.	Não concretizado em 2021 pelo facto da adjudicação de serviços para consolidação do SI SEUR, GesDoc e Reporte de Indicadores (BISEUR) ter sido em 19/04/2022.

Sistema de Informação	Funcionalidade	Objetivos	Estado de Concretização
	Envio de Notificações automáticas	Comunicação da aprovação das operações através de email, em processo automático que ocorre com o momento de aprovação em Audiência Prévia, reprovação em Audiência Prévia, Aprovação e Não aprovação bem como o envio do Termo de Aceitação através de minutas definidas para o efeito.	Em produção desde 12 de maio de 2021
	<i>Implementação do Sistema de Gestão Documental</i> – integração com o envio dos emails para os beneficiários	Todos os emails enviados automaticamente pelo Sistema de Informação ou criados manualmente são registados no GESDOC através da geração da etiqueta de saída e podem ser consultados no SISEUR ou nos respetivos módulos.	Em produção desde janeiro 2021
BISEUR	Relatório de reporte de indicadores	Implementação de um relatório que permita responder às exigências de monitorização relativa aos indicadores do PO e das operações, que são feitos manualmente.	Não concretizado em 2021 pelo facto da adjudicação de serviços para consolidação do SI SEUR, GesDoc e Reporte de Indicadores (BISEUR) apenas ter sido em 19/04/2022.
	Construção de novos relatórios e melhoria dos relatórios predefinidos.	Inclusão de novos campos e métricas em relatórios já desenvolvidos. Desenvolvimento de relatórios para necessidades operacionais e de gestão.	Efetuaram-se melhorias nos relatórios de Alertas ao Operador. Foram criados relatórios para ajudar na análise dos Relatórios Finais, para a implementação da Majoração a 100%, e para o Controlo do <i>Overbooking</i> .
GesDoc	Desenvolvimento de uma página no GesDoc (<i>Documentum Webtop</i>)	Implementação de funcionalidade no GesDoc que permita o envio de expediente em formato de email.	Não concretizado em 2021 pelo facto da adjudicação de serviços para consolidação do SI SEUR, GesDoc e Reporte de Indicadores (BISEUR) ter sido em 19/04/2022.

Tabela 8 - Grau de concretização das funcionalidades dos Sistemas de Informação

Adicionalmente, os Sistemas de Informação foram ainda objeto de manutenção e de desenvolvimentos evolutivos das funcionalidades já existentes.

O PO SEUR tem uma forte implementação no território português, fazendo por isso todo o sentido que exista informação georreferenciada das operações cofinanciadas. O Programa dispõe de um vasto repositório de ficheiros geográficos que necessitava de estruturar em tabela de dados relacionais, de forma a agilizar e otimizar a sua utilização. Pretendia-se, portanto, implementar um modelo de dados agregador da informação geográfica, das diferentes tipologias de operações.

Criou-se assim uma Base de Dados Geográficos (BDG) que permite definir um modelo de análise espacial, de forma a planear e monitorizar a implementação no território das operações financiadas pelo PO SEUR.

A implementação da BDG na gestão do Programa proporcionou imensas vantagens, entre as quais se destacam:

- garantir uma maior segurança dos dados;
- armazenamento, manutenção da integridade e a consistência dos dados de um modo eficiente, permitindo um ambiente multi-utilizador;
- existência de mecanismo de indexação espacial, tornando mais eficiente a gestão de dados geométricos, guardados e registados na BD e visíveis para todos os utilizadores;
- suporte de quantidades enormes de dados, utilizadores e variedade de datatypes;
- desenvolvimento de um sistema de informação geográfica que garanta o armazenamento, a pesquisa, a visualização e a disseminação de informação geográfica relevante para a gestão do Programa, permitindo efetuar análises espaciais.

De modo a facilitar a interação com a BDG, foi desenvolvido um plugin QGIS com as funcionalidades de consulta de relatórios de sincronização, arranque do processo de sincronização manual, geração e consulta de fichas de projeto. Por fim, implementou-se a interoperabilidade da BDG com o SISEUR, com sincronização diária.

Desta forma, através da BDG é possível realizar análises espaciais, através do cruzamento de diferentes variáveis, avaliando os efeitos territoriais dos apoios do Programa bem como a criação de relatórios com indicadores integrados.

9. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

No âmbito da publicidade institucional no ano 2021, destacamos a realização de duas campanhas, uma relativa à comemoração do Dia da Europa e uma relativa à realização do evento Anual PO SEUR 2021, que teve como principal objetivo proceder à divulgação dos projetos apoiados pelo POSEUR na Região Centro.

No âmbito da campanha de celebração do dia da Europa, materializou-se a aquisição do “espaço publicitário” do saco do jornal Expresso, permitindo uma disseminação de larga escala tendo em conta que esta é uma peça de enorme alcance junto do público. Para realçar o papel da Europa uma parte do saco continha a insígnia da União Europeia e a outra parte um conjunto de fotografias ilustravam os projetos cofinanciados.

Esta ação foi complementada com uma publireportagem na **Revista** do jornal Expresso intitulada “Todos vizinhos num bairro, a Europa. Num só planeta a Terra”, na qual se apresentaram alguns resultados transversais do Programa.

Paralelamente, na revista **País Positivo** do semanário Sol foi publicada uma publireportagem sob o título “O Sol nasce todos os dias para todos os portugueses vindos do lado da Europa”, subordinada ao tema da transição energética e acompanhada de imagens ilustrativas de alguns dos muito projetos que estão a ser apoiados pelo Fundo de Coesão nesta área.

A segunda campanha foi realizada em dezembro e teve como objetivo promover a divulgação do evento Anual PO SEUR 2021, o qual assumiu o formato de conferência, num registo misto, isto é, através da participação presencial de alguns dos stakeholders do Programa e através da transmissão em streaming na página de Facebook da SIC Notícias.

Designada de **1.ª Conferência Regional: os Fundos Estruturais Europeus estão a transformar a Região Centro de Portugal num Território mais Sustentável e mais Eficiente no uso de Recursos?** Organizada em dois painéis temáticos, um sobre “Uma Agenda de Transformação do Território” e o outro sobre “Os Desafios da Sustentabilidade na Região Centro de Portugal”.

Para a divulgação deste evento a Autoridade de Gestão contratou os serviços de um media partner, o qual assegurou a transmissão em streaming de todo o evento e a presença de um jornalista/moderador que conduziu os trabalhos durante o evento, bem como uma publireportagem no jornal Expresso elucidativa dos diversos projetos que estão a ser desenvolvidos na região Centro com o apoio do PO SEUR.

Nos dias que antecederam a conferência foi realizada uma divulgação massiva nos diversos órgãos da comunicação social, através de publicidade nos jornais de maior tiragem das cinco regiões do continente e na Região Autónoma da Madeira, tendo ainda sido efetuada a divulgação nas rádios regionais.

A publicidade institucional não se resumiu apenas a estas duas campanhas, tendo ainda sido publicado um artigo na revista **Pontos de Vista** do jornal Público, subordinada ao tema da transição energética e uma entrevista com a Presidente da Comissão Diretiva do PO SEUR sobre o contributo do Fundo de Coesão para a prioridade de crescimento sustentável.

A contratação dos meios de comunicação social para a concretização destas campanhas de divulgação do Programa ascendeu a cerca de 45 mil euros.

10. PROPOSTA DE MENÇÃO DE DESEMPENHO

O ano de 2021 fica marcado pela pandemia COVID-19 e por todos os respetivos constrangimentos e consequências. A equipa da AG PO SEUR, na sua maioria, transitou para um regime de teletrabalho integral, alteração que não influenciou o serviço prestado, conseguindo-se cumprir, no geral, as atividades e os projetos propostos. Neste âmbito, a aposta no reforço da estrutura tecnológica foi fundamental para garantir a facilidade e rapidez de acesso à informação, com a implementação de um cluster de servidores, permitindo maior resiliência e disponibilidade da informação. Foi ainda renovado o parque telefónico permitindo o redirecionamento de todas as chamadas das extensões para os telemóveis pessoais. Foram também instituídas medidas de segurança, para garantir a confidencialidade, disponibilidade e integridade da informação – 3 pilares da segurança da informação, de acordo com a norma ISO/IEC 27001.

O Plano de Atividades foi cumprido na sua generalidade, registando uma taxa média de execução dos objetivos de **91%**, o que reflete o cumprimento da grande maioria das atividades previstas. Os constrangimentos verificados ao longo do ano não permitiram a realização de 6 atividades e 4 foram parcialmente cumpridas, sendo que a reformulação realizada, aquando da monitorização do 2º quadrimestre de 2021, permitiu corrigir também outros desvios.

No que respeita ao Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), verificou-se o cumprimento de 4 objetivos operacionais e a superação de 5, num total de 9 objetivos, sendo que todos os objetivos relevantes foram atingidos ou superados. O grau de realização dos parâmetros (Eficácia – 111%, Eficiência – 115%, Qualidade – 118%) permitiu uma avaliação global de **114,87%**. A execução em matéria de Recursos Humanos (76%) e, dos Financeiros (80,39%) contribuiu igualmente para o cumprimento dos objetivos e da estratégia delineada.

Os desafios dos próximos anos estão relacionados com necessária aceleração da execução, com a sobreposição da gestão do PO SEUR com o arranque do processo de programação do PO que sucederá ao PO SEUR e com a necessidade de lidar (bem) com o rescaldo da COVID-19 em matéria de gestão de equipas.

Por tudo o que neste relatório fica expresso e conforme disposto no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ao desempenho da Autoridade de Gestão do PO SEUR cabe a menção qualitativa de “Desempenho bom”.

Pensar

A Organização,

Concretizar os nossos objetivos!



UNIÃO EUROPEIA
Fundo de Coesão