

# Plano de Sustentabilidade 2025-2026

BE AD&C  
BE WILD!



**AD&C**

Agência para o  
Desenvolvimento e  
Coesão, I.P.







# Conteúdos

## AD&C + VERDE

**Apresentação**

**2025/26 here we go!**

**Pegada AD&C**

**O Lado Humano AD&C**

**O Propósito deste relatório**

## ANOS DE TRANSFORMAÇÃO

**Evolução AD&C**

**Regimes de trabalho**

**As nossas gerações**

**2024 o ano da mudança**

## DE VOLTA PARA O FUTURO

**HUGboarding**

**Capacitação**

**Cuidar de ti é cuidar da AD&C**

## PLANO 2025 E 2026

**O novo mapa verde**

**As ODS do plano**

**Medidas Verdes**

**PED ECO.AP 2030**

## Outros planos AD&C



### Plano de Eficiência e Descarbonização 2030



O plano ECO.AP 2030 que tem como objetivo estratégico a promoção da eficiência de recursos da Agência, I.P, para que esta possa atingir em 2027 um nível de eficiência de recursos superior, face aos atuais valores.



### Plano de Igualdade de Género 2025



Plano que pretende alinhar-se com as metas de igualdade de género consagradas em Estratégias Nacionais e Europeias, demonstrando o seu compromisso em ir além das exigências legais através da integração de boas práticas que assegurem um impacto positivo e duradouro na sociedade e que reforçam a sua responsabilidade enquanto agente de transformação social.



# Introdução

# AD&C + VERDE

A AD&C está focada em promover a inovação de forma sustentável. Através de projetos e eventos, a Agência I.P. apoia iniciativas que combinam inovação com sustentabilidade, visando um futuro mais verde e inovador.

Apresentação	4
2025-2026 here we go!	5
Pegada AD&C	6
O Lado Humano AD&C	7
O propósito deste Plano	8



# Apresentação

## Mensagem do Conselho Diretivo

O caminho da sustentabilidade que hoje continuamos a trilhar teve início na Agência I.P. em 2017, com o compromisso firme de integrar práticas responsáveis e conscientes em todas as dimensões. Desde então, temos vindo a consolidar uma cultura organizacional orientada para o futuro, assente na inovação e na consideração pelo planeta e pelas pessoas que nele habitam.

O Plano de Sustentabilidade 2025/2026 representa mais do que uma continuidade, é uma evolução. Reflete a maturidade alcançada ao longo dos últimos anos e a ambição de contribuir ativamente para um desenvolvimento mais equilibrado, justo, transparente e resiliente. Este plano reafirma o nosso papel enquanto agente de mudança, alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e com as expectativas crescentes da sociedade e das gerações futuras.

Com metas claras, ações concretas e indicadores de impacto, este plano é um instrumento estratégico que guia as nossas decisões e reforça o nosso compromisso com um futuro sustentável.



**Um compromisso que começou em 2017, com os olhos postos no futuro.**



Introdução + Verde

Anos de transformação

De volta para o Futuro

Plano 2025 e 2026

# 2025

## HERE WE GO



Objetivo

» Enquanto organização de renome, a AD&C, pretende ser reconhecida pela sua linha contínua de práticas alinhadas com a sustentabilidade, deixando a sua pegada mais avincada para promover um futuro risonho e, acima de tudo, mais verde.



Soluções

» A AD&C pretende trazer para cima da mesa um mapa verde que se alinhará com a sustentabilidade. Terá também os olhos postos numa economia circular e na descarbonização, abraçando convictamente o compromisso com práticas que promovam um futuro seguro para todos.



Equipa

» A introdução de um Plano de Sustentabilidade e das dimensões que o complementam não se fazem sem trabalho de equipa. Este plano tem na sua essência que trabalhando juntos poderemos traçar desafios impactantes e, posteriormente, concretizar com sucesso os mesmos. #TodosJuntosSomosAD&C.

# PLANO

## SUSTENTABILIDADE



Impactante



Inclusivo



Diferenciador



Inovador



O Futuro não começou hoje.  
Nós mostramos-te!





# Pegada AD&C

A AD&C assume um papel crucial na **coordenação da Política Estrutural e de Desenvolvimento Regional** cofinanciada pelos fundos da União Europeia e, paralelamente, no reforço da racionalidade económica e na sustentabilidade financeira dos investimentos cofinanciados.

Desde **2017**, a AD&C não apenas fala de sustentabilidade, vive-a, com planos que colocam a responsabilidade social e ambiental no centro da ação.

## Valores



Excelência



Proximidade



Inovação



Transparência



Simplificação

## O impacto sustentável



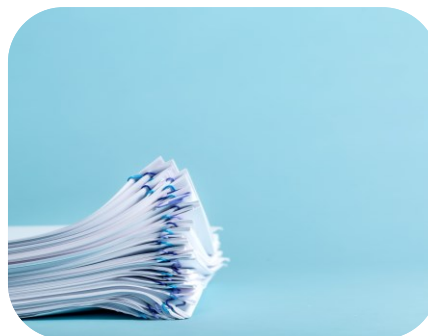
- **16%**

Na fatura energética em 2024  
(ano de referência 2019)



- **46%**

Na fatura da água em 2024  
(ano de referência 2019)



- **59%**

No consumo de papel em 2024  
(ano de referência 2019)





# O Lado Humano AD&C

A mudança organizacional vai muito mais além do que a adoção de novas tecnologias ou processos. No centro de qualquer mudança bem-sucedida estão as pessoas. **Na AD&C, reconhecemos que o verdadeiro motor da transformação são os colaboradores.**



**Plantamos o crescimento e a excelência de cada pessoa.**

**68%**

Dos colaboradores AD&C são mulheres (2024)

**5%**

Dos colaboradores AD&C são portadores de Deficiência (2024)

**69%**

Dos colaboradores AD&C em regime híbrido (2024)

**69%**

De mulheres em cargos de chefia (2024)

**88%**

Dos colaboradores AD&C com Ensino Superior (2024)

**11**

Protocolos ativos (2024)



# O Propósito deste Plano



## Promoção da Sustentabilidade

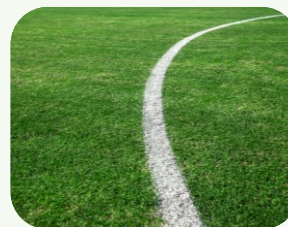
Garantir que as decisões e medidas da AD&C sejam sustentáveis a longo prazo, equilibrando as necessidades económicas, sociais e ambientais.

## Promover através de...



### Capacitação + sustentável

Fortalecer os laços com a comunidade local através de iniciativas que promovam o bem-estar social, como o apoio a projetos comunitários e associações.



### Alinhamento com as ODS

Caminhar, lado a lado, com os objetivos de desenvolvimento sustentável e promover o seu conhecimento perante os colaboradores.



### Inovação e Melhoria Contínua

A inovação e a melhoria contínua deverá estar plantado nas práticas de sustentabilidade, incentivando a adoção de novas tecnologias e métodos mais eficientes e eficazes.





# Anos de TRANSFORMAÇÃO

A AD&C está focada em promover a inovação de forma sustentável. Através de projetos e eventos, a Agência I.P. apoia iniciativas que combinam inovação com sustentabilidade, visando um futuro mais verde e inovador.

Evolução AD&C	10
Regimes de Trabalho	11
As nossas Gerações	12
2024 o ano da mudança	13



# Evolução AD&C

← 2019

2023 →

→ 2024

698332 kw  
Consumo de eletricidade

- 13%  
Na fatura energética em 2023  
(ano de referência 2019)

- 16%  
Na fatura energética em 2024  
(ano de referência 2019)

1625005 litros  
Consumo de água

- 51%  
Na fatura da água em 2024  
(ano de referência 2019)

- 46%  
Na fatura da água em 2024  
(ano de referência 2019)

620000 folhas  
Consumo de papel

- 70%  
No consumo de papel em 2024  
(ano de referência 2019)

- 59%  
No consumo de papel em 2024  
(ano de referência 2019)



# Regimes de Trabalho



Os diferentes regimes de trabalho adotados na AD&C demonstram uma clara preocupação em promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, ao mesmo tempo que reforçam a atratividade da organização para novos talentos e incentivam a sua fidelização. Esta abordagem flexível e centrada nas pessoas contribui para um ambiente de trabalho, motivador e alinhado com os desafios.



Regime  
**Presencial**

# 28

Colaboradores



Regime  
**Híbrido**

# 124

Colaboradores



Regime  
**Remoto**

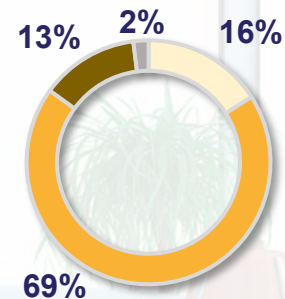
# 23

Colaboradores



**Regimes de  
Trabalho AD&C**

- Regime de Isenção de Horário
- Regime Presencial
- Regime Híbrido
- Regime Remoto







# As nossas Gerações

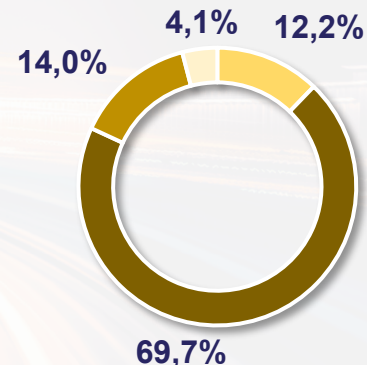


A diversidade geracional na AD&C é essencial. Cada geração traz perspectivas únicas que enriquecem o ambiente de trabalho, impulsionam a inovação e garantem um futuro inclusivo e adaptável. Juntas, fazem a diferença, fortalecendo a nossa organização.



## Estrutura Geracional AD&C

- 18-28 anos (Geração Z)
- 29-44 anos (Geração Y - Millennials)
- 45-60 anos (Geração X)
- 61-79 anos (Baby Boomers)



### Baby Boomers

Valorizam a estabilidade e a lealdade no trabalho, procurando reconhecimento e tendem a ser dedicados e comprometidos com suas carreiras.

### Geração X

Procura equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal. Valorizam a flexibilidade e a autonomia, preferindo ambientes de trabalho que permitam um bom equilíbrio entre as suas responsabilidades profissionais e pessoais.

### Geração Y

São a geração apelidada como os "nativos digitais". Conhecidos por valorizar o desenvolvimento pessoal e profissional. Eles procuram um propósito no trabalho e oportunidades de aprendizagem e crescimento contínuo.

### Geração Z

Valoriza a autenticidade e a diversidade. Eles querem fazer uma diferença social através do seu trabalho e preferem ambientes que promovam a inclusão e a inovação.



9

Colaboradores da Geração Z



31

Colaboradores da Geração Y (Millennials)



154

Colaboradores da Geração X



27

Colaboradores da geração Baby Boomers



A AD&C irá continuar a fortalecer a interligação entre as diferentes gerações, sendo a chave para um ambiente de trabalho inovador, inclusivo e resiliente.



# 2024 o ano da mudança



## O Novo modelo organizacional

Com os novos estatutos e o novo modelo organizacional, a AD&C ajustou a sua estrutura interna para enfrentar as crescentes responsabilidades e desafios.

Foi o primeiro ano de vigência da nova orgânica, um passo estruturante que nos permitiu reforçar a eficiência, a articulação interna e a capacidade de resposta aos desafios que enfrentamos.



Reforço da eficiência



Reforço da articulação interna



O desenho de uma AD&C mais próxima



Reforço da inovação

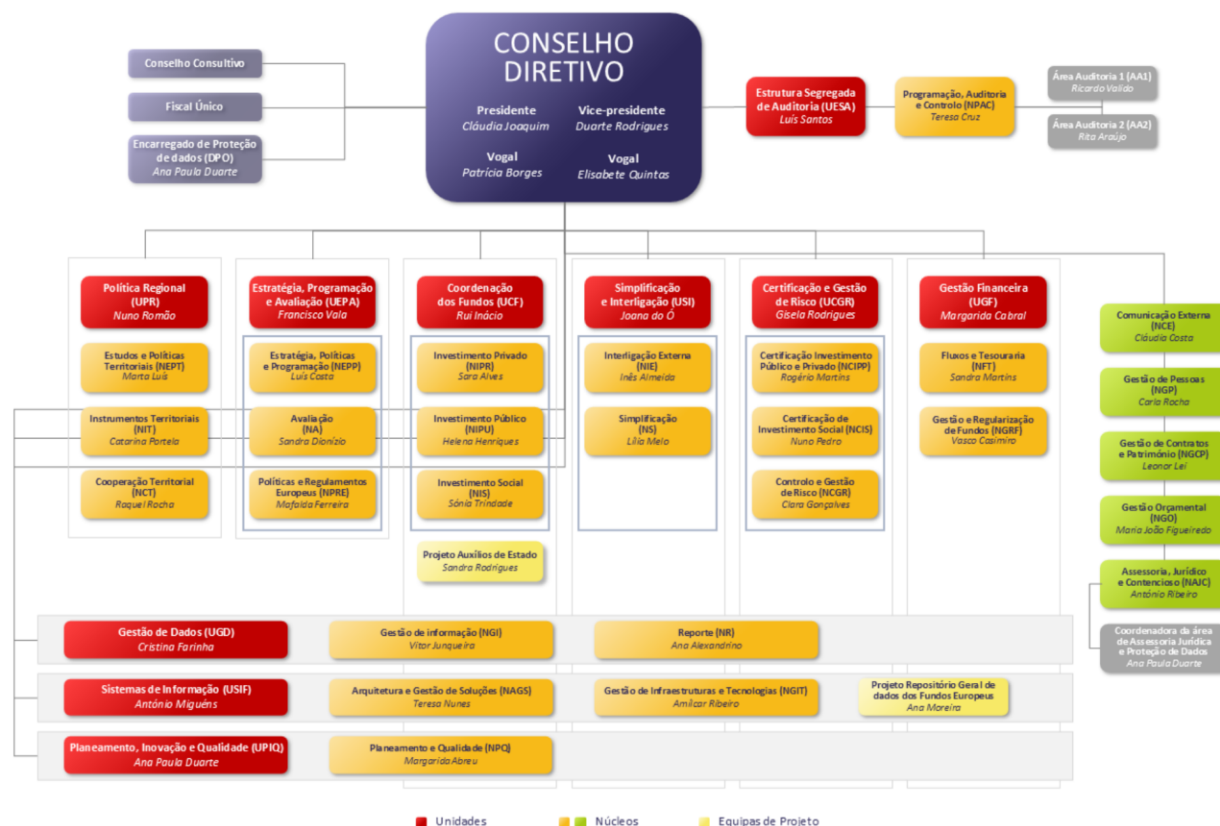


Reforço da proximidade aos stakeholders



## Desenho do Modelo Organizacional da AD&C

em vigor desde 1 de janeiro de 2024





# De volta para O FUTURO

A AD&C está focada em promover a inovação de forma sustentável. Através de projetos e eventos, a Agência I.P. apoia iniciativas que combinam inovação com sustentabilidade, visando um futuro mais verde e inovador.

HUGboarding	15
Capacitação	16
Cuidar de ti é cuidar da AD&C	17





# HUGboarding

🚀 O **programa HUGboarding** vai além da integração e da saída. É um abraço caloroso aos colaboradores, tanto na sua chegada quanto na sua partida, tornando o programa de acolhimento AD&C diferenciado dos restantes.

😊 Na chegada, cada colaborador é recebido com um acolhimento especial, que inclui sessões de boas-vindas, encontros com a equipa e atividades de integração, promovendo um **ambiente de apoio e entusiasmo**.

💡 Na partida, transformamos a despedida num momento de reconhecimento, agradecendo as contribuições e desejando boa sorte na nova jornada.

🌟 O HUGboarding reflete, cada vez mais, o compromisso da AD&C com o **bem-estar, sustentabilidade e crescimento de cada elemento da sua equipa**, simbolizando o agradecimento e desejo de crescimento dos colaboradores, dentro ou fora da organização.

# 100%

De materiais recicláveis  
na **HUGbox AD&C**





# Capacitação AD&C



A **Academia dos Fundos** é um projeto de elevado relevo que **visa responder aos desafios de capacitação das funções de planeamento, programação, gestão, acompanhamento, avaliação e controlo do Ecosistema dos Fundos**.

Pretende **melhorar continuamente a capacidade administrativa dos serviços públicos responsáveis pela implementação do Portugal 2030**, desde a conceção e condução das políticas e atividades apoiadas por fundos europeus até à sua concretização.



A Academia dos Fundos quer ser **uma referência na capacitação alinhada com a sustentabilidade**.



Pretende melhorar continuamente o **conhecimento dos colaboradores da AD&C nas dimensões que compõem a sustentabilidade**.



**Abraçará os desafios do nosso planeta, sempre um passo à frente na transformação**.



**Alinhamento com os ODS AD&C**.

## O que pretendemos:



Ser uma peça-chave na capacitação verde



Criarmos maior compromisso entre os colaboradores AD&C e a sustentabilidade



Assegurarmos um compromisso contínuo com boas práticas sustentáveis



# Cuidar dos nossos colaboradores é Cuidar da AD&C



## Consultas Médicas

A AD&C continuará a disponibilizar consultas de clínica geral com o objetivo de promover o bem-estar dos colaboradores. Este benefício permite o acesso facilitado a cuidados médicos, contribuindo para a prevenção e o acompanhamento da saúde de forma prática e acessível.



## Apoio psicológico

Reconhecendo a importância da saúde mental, a AD&C irá manter o serviço de apoio psicológico (totalmente anónimo). Este benefício garante confidencialidade e segurança, proporcionando aos colaboradores um espaço de escuta e orientação emocional, sempre que necessário.



## Consultas de Nutrição

Com o compromisso de incentivar hábitos de vida saudáveis, a AD&C irá disponibilizar consultas de nutrição. Este benefício oferece acompanhamento personalizado para promover uma alimentação equilibrada, adaptada às necessidades individuais de cada colaborador.



## Regimes de Trabalho

A AD&C vai continuar a aplicar o regime de trabalho totalmente remoto e híbrido, permitindo aos colaboradores desempenharem as suas funções a partir de qualquer local. Esta modalidade promove o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, reforçando a autonomia e a flexibilidade no dia a dia.



## Quick Massage

Como novidade para 2025, a AD&C apresenta o benefício de Quick Massage. Esta iniciativa visa proporcionar momentos relaxantes no local de trabalho, ajudando a reduzir o stress e a melhorar o bem-estar físico e mental dos colaboradores ao longo do dia.

Novo Benefício AD&C



# PLANO

## 2025 - 2026

A AD&C está focada em promover a inovação de forma sustentável. Através de projetos e eventos, a Agência I.P. apoia iniciativas que combinam inovação com sustentabilidade, visando um futuro mais verde e inovador.

O novo mapa verde	19
As ODS do plano	20
Medidas verdes	21
PED ECO.AP 2030	29



# O novo mapa verde



1.ª fase



1

Construção do Plano  
ECO.AP 2030 e do Plano  
de Igualdade de Género

2

Definição das  
ODS AD&C

3

Traçar objetivos e  
metas sustentáveis

2.ª Fase



4

Indicadores-chave  
(KPI's)

5

Teams Follow Up

6

Plano de  
implementação

3.ª Fase



7

Capacitação  
“Be AD&C Be Wild”

8

Partilha de  
Resultados

9

Início de construção  
de um novo plano



# As ODS do plano



**Indústria, Inovação e Infraestruturas**



**Saúde de Qualidade**



**Reduzir as Desigualdades**



**Educação de Qualidade**



**Produção e Consumo Sustentáveis**



**Igualdade de Género**



**Ação Climática**



**Trabalho Digno e Crescimento Económico**



**Paz, justiça e instituições eficazes**



# Medidas Verdes

## 2025










Plano Estratégico 25-27






Plano de atividades 2025

(IE20) Reforço das políticas e práticas de sustentabilidade

(IE20) Reforço das políticas e práticas de sustentabilidade

Designação	Indicadores de medida		Meta	ODS
Medidas no âmbito da atividade física ou segurança e saúde e bem-estar no local de trabalho	N.º medidas no âmbito da atividade física ou segurança e saúde e bem-estar no local de trabalho		3 medidas em 2025	
	Taxa de satisfação dos colaboradores com as medidas implementadas no âmbito da saúde e bem estar (Tx= N.º total de respostas “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”/N.º total de respostas)		70% em 2025	
Realização de consultas de medicina preventiva no trabalho	Taxa de participação dos colaboradores (Tx= N.º de colaboradores que participaram nas consultas/N.º de trabalhadores elegíveis)		70% em 2025	
Garantir condições de trabalho que assegurem a segurança e a satisfação dos colaboradores	N.º de medidas de sensibilização para as medidas de autoproteção previstas no Plano de Segurança		1 medida em 2025	
	Taxa de satisfação dos colaboradores com as condições de trabalho (Tx= N.º total de respostas “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”/N.º total de respostas)		80% em 2025	
Prevenção da prática de assédio no trabalho		N.º de medidas de sensibilização de prevenção ao Assédio	1 medida até 31/12/2025	
Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional		Taxa de colaboradores em regime 100% remoto ou híbrido	80% até 31/12/2025	

Designação		Indicadores de medida	Meta	ODS
Promover a capacitação dos colaboradores da Agência I.P. através de ações de formação.		N.º de horas de formação realizadas p/participante  Taxa de cobertura do Plano de Formação 2025 <small>(Tx = N.º de colaboradores que frequentaram esta ação/ N.º total de colaboradores)</small>	25 horas até 31/12/2025  30% até 31/12/2025	
Proteção na parentalidade		Divulgação pelos colaboradores de informação sobre os seus direitos em matéria de parentalidade	1 iniciativa até 31/12/2025	
Celebrar protocolos no âmbito do envolvimento com o meio académico		N.º de estágios celebrados	2 estágios em 2025	
Celebrar protocolos com parceiros inseridos na comunidade envolvente que permitam obter benefícios para os colaboradores		N.º de protocolos ativos	4 protocolos em 2025	
Promover a recolha solidária de bens AD&C		N.º de iniciativas de recolha de bens	1 iniciativa até 31/12/2025	
Capacitar os colaboradores sobre questões sociais relevantes (Diversidade, inclusão e Direitos Humanos)		N.º de iniciativas de sensibilização	1 iniciativa até 31/12/2025	
Incentivar a participação em atividades de voluntariado e em projetos comunitários		N.º de divulgações de projetos de voluntariado	1 iniciativa até 31/12/2025	

Designação	Indicadores de medida	Meta	ODS
Implementar um programa de sensibilização e preparação dos colaboradores para riscos sísmicos (catástrofes naturais).	n.º de divulgações e campanhas de sensibilização	1 ação até 31/12/2025	
Redesenho dos processos e procedimento da relação com parceiros e sua desmaterialização	% de processos da Agência I.P. mapeados	50 % até 31/12/2025	
Reforço da digitalização da AD&C	Entrega de requisitos à entidade a contratar para disponibilização de solução integrada de ferramenta para gestão documental, gestão de reuniões do CD e de acompanhamento de processos de contratação pública	Entrega dos requisitos até 30/11/2025	
Promoção da Educação Ambiental	N.º de iniciativas partilhadas	1 iniciativa em 2025	
Incentivar práticas sustentáveis, dando preferência a produtos e serviços que sejam menos prejudiciais ao ambiente	N.º de iniciativas de sensibilização	1 iniciativa até 31/12/2025	
Promoção da Mobilidade Sustentável	N.º de iniciativas partilhadas	1 iniciativa até 31/12/2023	



Designação	Indicadores de medida	Meta	ODS
Redução do consumo de energia na instalação per capita	% da redução de consumo	0,50% até 31/12/2025	
Redução do consumo de energia na frota automóvel	% da redução de consumo	0,73% até 31/12/2025	
Redução do consumo de água da rede pública per capita	% da redução de consumo	0,25% até 31/12/2025	
Redução do consumo de papel (n.º de impressões e cópias) per capita	% da redução de consumo	0,25% até 31/12/2025	












# Medidas Verdes

## 2026

Plano Estratégico 25-27

(IE20) Reforço das políticas e práticas de sustentabilidade

Designação	Indicadores de medida		Meta	ODS
Medidas no âmbito da atividade física ou segurança e saúde e bem-estar no local de trabalho		N.º medidas no âmbito da atividade física ou segurança e saúde e bem-estar no local de trabalho	3 medidas em 2026	<div>3 SAÚDE DE QUALIDADE</div>
		Taxa de satisfação dos colaboradores com as medidas implementadas no âmbito da saúde e bem estar (Tx= N.º total de respostas “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”/N.º total de respostas)	75% em 2026	
Realização de consultas de medicina preventiva no trabalho		Taxa de participação dos colaboradores (Tx= N.º de colaboradores que participaram nas consultas/N.º de trabalhadores elegíveis)	70% em 2026	<div>8 TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO</div>
Garantir condições de trabalho que assegurem a segurança e a satisfação dos colaboradores		N.º de medidas de sensibilização para as medidas de autoproteção previstas no Plano de Segurança	1 medida em 2026	<div>3 SAÚDE DE QUALIDADE</div>
		Taxa de satisfação dos colaboradores com as condições de trabalho (Tx= N.º total de respostas “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”/N.º total de respostas)	80% em 2026	
Prevenção da prática de assédio no trabalho	♀♂	N.º de medidas de sensibilização de prevenção ao Assédio	1 medida até 31/12/2026	<div>5 IGUALDADE DE GÉNERO</div>
Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	♀♂	Taxa de colaboradores em regime 100% remoto ou híbrido	80% até 31/12/2026	<div>8 TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO</div>

Designação		Indicadores de medida	Meta	ODS
Promover a capacitação dos colaboradores da Agência I.P. através de ações de formação.		N.º de horas de formação realizadas p/participante  Taxa de cobertura do Plano de Formação 2025 <small>(Tx = N.º de colaboradores que frequentaram esta ação/ N.º total de colaboradores)</small>	25 horas até 31/12/2026  30% até 31/12/2026	
Proteção na parentalidade		Divulgação pelos colaboradores de informação sobre os seus direitos em matéria de parentalidade	1 iniciativa até 31/12/2026	
Celebrar protocolos no âmbito do envolvimento com o meio académico		N.º de estágios celebrados	2 estágios em 2026	
Celebrar protocolos com parceiros inseridos na comunidade envolvente que permitam obter benefícios para os colaboradores		N.º de protocolos ativos	4 protocolos em 2026	
Promover a recolha solidária de bens AD&C		N.º de iniciativas de recolha de bens	1 iniciativa até 31/12/2026	
Capacitar os colaboradores sobre questões sociais relevantes (Diversidade, inclusão e Direitos Humanos)		N.º de iniciativas de sensibilização	1 iniciativa até 31/12/2026	
Incentivar a participação em atividades de voluntariado e em projetos comunitários		N.º de divulgações de projetos de voluntariado	1 iniciativa até 31/12/2026	



Designação	Indicadores de medida	Meta	ODS
Implementar um programa de sensibilização e preparação dos colaboradores para riscos sísmicos (catástrofes naturais).	n.º de divulgações e campanhas de sensibilização	2 ações até 31/12/2026	
Redesenho dos processos e procedimento da relação com parceiros e sua desmaterialização	% de processos da Agência I.P. mapeados	50 % até 31/12/2026	
Reforço da digitalização da AD&C	Entrega de requisitos à entidade a contratar para disponibilização de solução integrada de ferramenta para gestão documental, gestão de reuniões do CD e de acompanhamento de processos de contratação pública	Entrega dos requisitos até 30/11/2026	
Promoção da Educação Ambiental	N.º de iniciativas partilhadas	1 iniciativa em 2026	
Incentivar práticas sustentáveis, dando preferência a produtos e serviços que sejam menos prejudiciais ao ambiente	N.º de iniciativas de sensibilização	1 iniciativa até 31/12/2026	
Promoção da Mobilidade Sustentável	N.º de iniciativas partilhadas	1 iniciativa até 31/12/2026	
Incentivar práticas sustentáveis, dando preferência a produtos e serviços que sejam menos prejudiciais ao ambiente	N.º de iniciativas de sensibilização	1 iniciativa até 31/12/2025	

Designação	Indicadores de medida	Meta	ODS
Redução do consumo de energia na instalação per capita	% da redução de consumo	1,00% até 31/12/2026	
Redução do consumo de energia na frota automóvel	% da redução de consumo	2,54% até 31/12/2026	
Redução do consumo de água da rede pública per capita	% da redução de consumo	0,50% até 31/12/2026	
Redução do consumo de papel (n.º de impressões e cópias) per capita	% da redução de consumo	0,50% até 31/12/2026	



## PED ECO.AP 2030

### Plano de Eficiência e Descarbonização 2030

O PED ECO.AP 2030 que tem como objetivo estratégico a promoção da eficiência de recursos da Agência, I.P, para que esta possa atingir em 2027 um nível de eficiência de recursos superior, face aos atuais valores.

Conhece as  
medidas propostas







**AD&C**  
Solidária



**AD&C**  
Agência para o  
Desenvolvimento e  
Coesão, I.P.