

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Gabriel Filipe Marques Moreira

**O PAPEL DO IEFP EM TEMPOS DE CRISE –
FORMAS DE ATUAÇÃO E RESPETIVOS
RESULTADOS**

VOLUME 1

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Economia com
especialização em Economia Financeira orientada pela Professora
Doutora**

**Margarida Rosa da Silva Baila Madeira Antunes e apresentada
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.**

Fevereiro de 2021



UNIVERSIDADE D
COIMBRA



FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Gabriel Filipe Marques Moreira

Relatório de Estágio do Mestrado em Economia, apresentado à Faculdade de Economia
da Universidade de Coimbra para a obtenção do grau de Mestre

Orientador académico: Prof.^a Doutora Margarida Rosa da Silva Baila Madeira Antunes

Supervisor Profissional: Dra. Paula Cristina Santiago Machado Bento

Entidade de Acolhimento: Instituto de Emprego e Formação Profissional

Coimbra, 2021

Agradecimentos

Em primeiro lugar gostaria de exprimir o meu agradecimento à minha orientadora, a Prof.^a Doutora Margarida Antunes pela orientação, ajuda e conselhos na elaboração deste relatório.

Gostaria também de agradecer a todo o departamento financeiro do IEFP pela integração e hospitalidade, especialmente à Dra. Paula Bento e Cátia Felício por toda a disponibilidade, paciência e apoio na realização das tarefas e confiança nas responsabilidades atribuídas ao longo do estágio.

Um agradecimento muito especial à minha família e amigos que ao longo destes anos todos estiveram sempre muito presentes, com um apoio incondicional, prestaram ajuda quando precisei, inclusive o apoio na elaboração deste relatório, altura em que deram muita força e motivação.

Por fim, gostaria de agradecer aos professores que me marcaram ao longo deste percurso em que despertaram o gosto e o interesse nas diversas áreas e ajudaram em todo o desenvolvimento até esta etapa.

Resumo:

Este relatório tem como base um estágio curricular realizado na Delegação Regional do Centro do IEFP, realizado durante 1 de outubro de 2020 até 31 de janeiro de 2021, durante a presente crise da Covid-19, que tem provocado a redução da atividade económica e a deterioração das condições do mercado de trabalho. Analisam-se duas medidas de emprego criadas pelo Governo português em 2020 para minimizar o impacto desta crise nas empresas e entidades dos setores social e da saúde e no número de desempregados: a Medida de Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial e a Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde, cada uma com uma forma diferente de atuação mas que cumpriam o mesmo objetivo.

Com base em dados fornecidos pelo IEFP centrados exclusivamente na região Centro, que carecem ainda no entanto de verificação, conclui-se que, pelo número de empresas e entidades candidatas e beneficiadas e trabalhadores abrangidos, as medidas têm capacidade para amortecer o impacto negativo da crise no emprego da região, uma vez que a despesa com o pessoal já existente é repartida entre a entidade empregadora e o Estado. Nas entidades dos setores social e da saúde, a medida a eles destinados em especial permitiu ainda novas contratações de trabalhadores, estimulando assim a procura de trabalho, isto numa vertente, noutra vertente a medida pode agir como financiamento. O financiamento para projetos de contenção da propagação da doença ou resposta de emergência para equipamentos sociais e de saúde de modo a que tenha uma maior abrangência.

Palavras-Chave: Covid-19, Medida de apoio, IEFP, Desemprego

Abstract:

This report is based on a curricular internship carried out in the Regional Delegation of the Center of IEFPP starting in 1st of October of 2020 until 31st of January of 2021, during the present Covid-19 crisis, which has caused a reduction in economic activity and the deterioration of labor market conditions. Two employment measures created by the Portuguese government in 2020 to minimize the impact of this crisis on companies and entities in the social and health sectors and on the number of unemployed are analyzed: the Extraordinary Incentive Measure for the Standardization of Business Activity and the Support Measure for the Emergency Reinforcement of Social and Health Equipment, each measure has a unique way to fulfill the same objective.

Based on data provided by the IEFPP focused exclusively on the Centre region, which still needs to be verified, it can be concluded that, given the number of companies and entities applying and benefiting and workers covered, the measures are able to cushion the negative impact of the crisis on employment in the region, since expenditure on existing staff is shared between the employer and the State. In entities in the social and health sectors, the measure for them in particular has also allowed new hires of workers, thus stimulating the demand for labor, this on one side, on another side the measure can act as funding. Funding for projects to contain the spread of disease or emergency response for social and health facilities so that it has a wider reach.

Keywords: Covid-19, Unemployment, Job Center, Measure of Support

Índice

1. Introdução	1
2. Objetivos e enquadramento do estágio no IEFP	3
2.1. Motivos da escolha do estágio e objetivo	3
2.2. Metodologia aplicada.....	3
3. O IEFP – o serviço público de emprego português	5
3.1. A história do IEFP - a evolução	5
3.2. O que é o IEFP?.....	9
3.3. A estrutura da delegação regional do Centro	10
3.4. Princípios da filosofia do IEFP.....	10
4. Revisão Bibliográfica	13
4.1. Políticas de emprego e de mercado de trabalho	13
4.2. Efeitos das políticas de emprego e de mercado de trabalho.....	16
4.3. Medidas aplicadas anteriormente em Portugal.....	17
5. As medidas de emprego em tempos de crise da COVID-19: o papel do IEFP	19
5.1. Contexto económico	19
5.2. Medidas Criadas	21
i. Medida de Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial (MIENAE).....	21
ii. Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde (MARESS)	23
5.3. Resultados das duas medidas	25
6. Tarefas desempenhadas no decorrer do estágio	31
7. O estágio como etapa de formação profissional	39
a. A importância das competências adquiridas na licenciatura e mestrado no decorrer do estágio	39
b. A importância do estágio na aquisição de novas competências.....	39
c. Balanço das tarefas e do valor acrescentado do estágio	40
8. Conclusão	41
9. Bibliografia	43
10. Legislação Consultada	44
11. Anexos	45

Índice de Figuras

Figura 1 – Decreto-Lei da criação do IEFP	8
Figura 2 - Organograma dos Serviços de Planeamento, Gestão e Controlo.....	10
Figura 3- Atividade económica - Variação homóloga (%).....	20
Figura 4- Número de empregados na Região Centro	21
Figura 5 – Estrutura de empresas candidatas de acordo com o número de postos de trabalho (PT).....	27
Figura 6- Número de postos de trabalho (PT)	28
Figura 7- Tipo de Documento no SIGOFA	34
Figura 8- Identificação do Documento	34
Figura 9- Resumo do documento e transferência	35
Figura 10- Identificação do movimento.	35
Figura 11- Documento final	36

Índice de Tabelas

Tabela 1- Número de empresas da Região Centro	25
Tabela 2- Empresas por setor de atividade da região Centro	26
Tabela 3- Valores atribuídos de apoio	27

Lista de Acrónimos

CACE – Centros de Apoio à Criação de Empresas

CCDR – Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional

DGE – Direção Geral de Emprego

DGPE – Direção Geral de Promoção de Emprego

FMDO – Fundo de Desenvolvimento de Mão de Obra

IAS – Indexante de Apoios Sociais

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IFPA – Instituto de Formação Profissional Acelerada

MARESS – Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde

MIENAE – Medida de Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial

NGAF – Núcleo de Gestão Administrativa e Financeira

OMS – Organização Mundial de Saúde

PIB – Produto Interno Bruto

PME – Pequenas e Médias Empresas

PRACE – Plano de Reestruturação da Administração Central do Estado

PREMAC – Plano de Redução e Melhoria de Administração Central

RMMG – Retribuição Mínima Mensal Garantida

SNS – Serviço Nacional de Saúde

1. Introdução

Este relatório de estágio faz parte do plano de estudos do mestrado em Economia, ministrado pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, para quem opta por frequentar um estágio curricular no terceiro semestre do curso. O estágio realizou-se entre 1 de outubro de 2020 e 31 de janeiro de 2021 no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), na Delegação Regional do Centro, em Coimbra, no seu Núcleo de Gestão Administrativa e Financeira (NGAF), pertencente à Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Controlo.

O estágio começou em plena crise da Covid-19, crise esta que obrigou empresas, instituições, famílias a adaptarem-se a uma nova realidade onde o teletrabalho ganhou força e as empresas foram obrigadas a encerrar ou a reduzir a sua atividade, enquanto outras entidades, pertencentes aos setores social e da saúde, tiveram de alargar e intensificar a sua atividade e contratar mais trabalhadores. Perante esta realidade, o Governo português criou um conjunto de medidas para proteger os postos de trabalho e as empresas e incentivar a contratação naqueles setores. Como estas medidas foram executadas através do IEFP, todas as tarefas realizadas ao longo do estágio tiveram como enfoque a gestão orçamental dos centros responsáveis, centros que estão sob tutela da delegação regional do centro, tarefas essas que estavam na sua maioria relacionadas com as transferências de verbas à medida da aceitação de candidaturas a estas medidas.

Com este relatório de estágio pretende-se fazer uma análise das medidas de emprego criadas pelo Governo português em 2020 como resposta à degradação das condições do mercado de trabalho em tempos de crises, tendo com referência a atual crise da Covid-19.

O primeiro capítulo tem como objetivo enquadrar o estágio curricular, incluindo o motivo desta opção no meu percurso académico e apresentar a metodologia utilizada na análise das medidas de emprego.

O segundo capítulo retrata a história do IEFP desde a sua criação e apresenta as principais características e linhas orientadoras deste instituto atualmente.

O terceiro capítulo dedica-se à revisão da literatura sobre políticas de emprego e de mercado de trabalho. São abordados também os efeitos que essas mesmas políticas podem provocar no mercado de trabalho, finalizando com a análise de um programa de medidas de emprego vigente em Portugal no contexto da crise europeia das dívidas soberanas denominado de *Convocatórias*.

No quarto capítulo apresentam-se então as medidas de emprego criadas pelo Governo em 2020 como resposta à degradação das condições do mercado de trabalho resultante da crise da Covid-19, medidas estas executadas por intermédio do IEFP.

O último capítulo faz um balanço do estágio realizado, atendendo às tarefas executadas, ao contributo do meu percurso académico para a sua realização e aos conhecimentos e competências profissionais, sociais e pessoais adquiridas.

2. Objetivos e enquadramento do estágio no IEFP

2.1. Motivos da escolha do estágio e objetivo

A minha formação académica, quer na licenciatura quer no mestrado, foi voltada para a área da finança e da gestão privada. Sentia necessidade de a completar com conhecimentos e competências sobre o setor público e a realização deste estágio curricular foi a oportunidade para isso. Escolhi então o IEFP, uma instituição que, embora lide com empresas e a realidade empresarial portuguesa, fá-lo de uma perspetiva diferente, olha para a empresa enquanto entidade empregadora.

A crise da Covid-19 acabou por aumentar a minha motivação para fazer este estágio, uma vez que, sendo as medidas de emprego em análise neste relatório executadas através do IEFP, criou-se a possibilidade de contactar de forma direta com o processo de implantação destas medidas de política e levar-me a perceber assim o papel de uma instituição pública neste contexto.

Assim, o principal objetivo do estágio foi perceber os processos de implantação e a gestão orçamental das medidas lançadas pelo Governo português no contexto da crise presente da Covid-19.

2.2. Metodologia aplicada

Para analisar a resposta do Governo português, através do IEFP, à crise da Covid-19, identificam-se em primeiro lugar as medidas de emprego criadas, passando depois a analisar cada uma, tendo em conta duas perspetivas. A das entidades a que se destinam, percebendo as respetivas condições de candidaturas, os processos de candidaturas e os apoios a que têm direito. E a do IEFP, que respeita às verbas envolvidas, ao cálculo respetivo e ao processo de transferência para as empresas e entidades dos setores social e da saúde abrangidas.

3. O IEFP – o serviço público de emprego português

3.1. A história do IEFP - a evolução

A primeira versão do IEFP surgiu em 1930 para enfrentar alguns problemas de desemprego existentes decorrentes da crise económica. De acordo com um inquérito efetuado no ano seguinte, haveria cerca de 41 000 desempregados em Portugal.

Como consequência, em 1932, pelo Decreto 21699, de 30 de dezembro, foi criado o Comissariado e o Fundo de Desemprego, sob tutela do Ministério das Obras Públicas, que teria uma duração temporária, por pensar-se que a situação de desemprego seria passageira. onde teria uma filosofia de ação defensiva para a situação que se encontravam, onde um objetivo passaria pela organização e registo dos desempregados pelo Instituto de Segurança Sociais Obrigatórios e de Providência Geral. O próprio diploma legal assume isso mesmo:

“Correndo o conhecimento da maneira como é uso atacar o desemprego nos países que o viram nascer: o subsídio gracioso, esmola do erário, estabelecido como um direito natural do indivíduo que não tem trabalho. Sabem-se ou adivinham-se perigos desta medida, mesmo em países de elevada cultura e os que o adotaram por certo o fizeram como um recurso extremo, ante milhões de braços parados, impotentes para os fazerem viver uma marcha produtiva. Não está, felizmente, Portugal em condição tão precária e, por sabê-lo, orienta o Governo em sentido diferente a resolução de tão alto problema social...”¹

De acordo com o mesmo diploma, nas listas de desempregados podiam inscrever-se os “indivíduos que em tempo normal exerçam regularmente a sua profissão e se não achem em situação de abandono voluntário do trabalho por efeito de greve ou qualquer causa da responsabilidade do próprio desempregado”².

Em 1962, foram dados os primeiros passos na criação do IEFP. O desemprego aumentava em sequência da reorganização do tecido industrial então ocorria. Pelo Decreto-Lei n.º 44506, de 10 de agosto, foi criado o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra (FMDO), que tinha como objetivo conceder apoios sociais na reforma ou em

¹ <https://www.iefp.pt/historia>

² <https://www.iefp.pt/historia>

situação de invalidez e ainda subsídios temporários de desemprego. As chefias do FDMO tinham representantes das direções do Ministério das Cooperações e Providência Social e do Comissariado do Desemprego.

Era preciso igualmente proceder à reestruturação da mão-de-obra, reclassificá-la e qualificá-la tendo em conta a criação de novas indústrias. Para dar resposta a essa necessidade, criou-se o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA). “Para a consecução das suas finalidades, o IFPA organizará centros nacionais ou regionais de formação profissional acelerada. O ensino será ministrado por métodos activos e altamente relacionados, por forma a manter a rápida qualificação dos trabalhadores, sem prejuízo do nível qualitativo exigido e com a devida consideração pelas condições fisiológicas e psicotécnicas de cada profissão”³

Ainda nos anos de 1960, a falta de pessoal técnico e trabalhadores qualificados para as novas indústrias fez com que em 1964 se criasse o primeiro Centro de Formação Profissional Acelerada que tinha como objetivo precisamente colmatar este problema. No ano seguinte, criou-se o Centro Nacional de Formação de Monitores que se relacionava diretamente com o FDMO e que colaborava com o IFPA, com vista a dotar o pessoal de serviço nos centros de formação profissional já existentes e ao estudo de questões técnicas relacionadas com estes.

O primeiro Centro de Formação Profissional Acelerada abriu em 1964 na Rua de Xabregas em Lisboa, centro que hoje serve ainda como centro de formação para os funcionários do IEFP.

O desemprego na altura era de tal forma grave bem como os efeitos sociais respetivos que o impacto do IFPA, juntamente com os subsídios para os trabalhadores desempregados por parte do FDMO, e os fluxos emigratórios na altura existentes, não foi suficiente para atenuar a situação. Entendia-se que era preciso também um esforço por parte do trabalhador para ser reconvertido e reintegrado de novo mercado de trabalho. Para isso, teria de haver meios de encaminhamento dos desempregados para os serviços de reconversão de mão de obra ou então para os possíveis empregos disponíveis. Cria-se então pelo Decreto n.º 42731, de 9 de dezembro de 1965, no Ministério das Corporações e Providência Social, o Serviço Nacional de Emprego que tinha como objetivos o estudo e a organização do funcionamento do mercado de emprego de acordo com o contexto

³ <https://www.iefp.pt/historia>

internacional da época, tendo em conta os movimentos migratórios existentes na altura, a criação de um Catálogo Nacional de Profissões e a organização dos Serviços de Colocação e Orientação Profissional.

Ainda na década de 1960, começa a expansão dos centros com a criação de seis centros de emprego, passando a existir a abertura de quatro centros por ano com exceção de 1967-1974 e 1989-1993 onde houve uma criação maior. A este ritmo criou-se uma rede bastante extensa com uma ótima cobertura geográfica, o que permitiu chegar a grande parte da população.

Após a Revolução de 25 de Abril de 1974, o Ministério das Corporações e Previdência Social sofre uma alteração no nome, passando a designar-se por Ministério do Trabalho, e passa a ter uma nova estrutura à qual pertence o Fundo de Desemprego e o FDMO. Também é criado o Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego para substituir o Comissariado para o Desemprego e ainda a Secretaria de Estado do Trabalho, do Emprego e da Emigração, dividindo-se em duas Direções Gerais: a do Emprego (DGE) e a de Promoção de Emprego (DGPE).

Com a evolução referida no parágrafo anterior e através do Decreto-Lei n.º 519-A2/79, de 29 de dezembro, é criado o Instituto de Emprego e Formação Profissional - IEFP, ao qual é concedida autonomia administrativa e financeira. O IEFP tem como objetivo integrar todas as políticas de emprego e formação profissional nacionais numa só entidade e simultaneamente ser um meio de aproximação à realidade regional do nosso país.

No ano de 1982, pelo Decreto-lei L n.º 193/82, de 20 de maio, é estabelecida a Lei Orgânica do IEFP, onde se define as suas atribuições e os respetivos serviços.

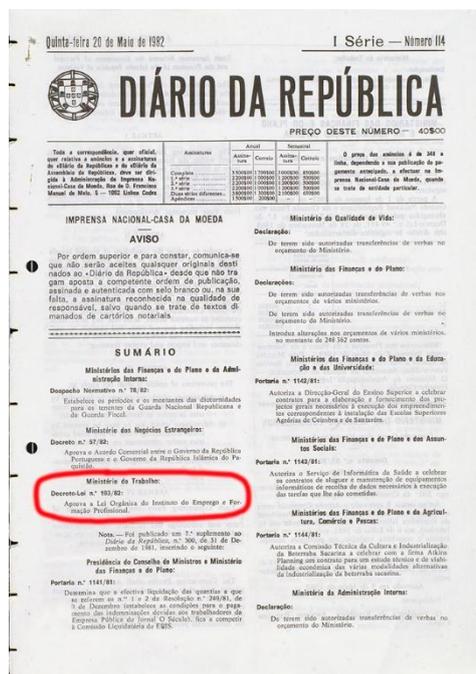


Figura 1 – Decreto-Lei da criação do IEFP
Fonte: www.iefp.pt/historia

Em 1985, sofre uma reestruturação com o Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de julho, criando-se uma “estrutura exemplarmente flexível e eficaz, o que supõe um estatuto de pessoal e uma orgânica incompatíveis com a rigidez típica da administração pública tradicional”⁴. Ou seja, passa a ter uma gestão tripartida constituída pelos representantes da Administração Pública, dos sindicatos e das confederações empresariais e, para além disso, é dotado de uma estrutura descentralizada dividida em cinco regiões: Delegação Regional do Norte; Delegação Regional do Centro; Delegação Regional do Lisboa e Vale do Tejo; Delegação Regional do Alentejo e Delegação Regional do Algarve.

Associados a essas delegações, existem ainda os Centros de Emprego, os Centros de Formação Profissional de Gestão Direta, o Centro de Reabilitação e os Centros de Apoio à Criação de Empresas (CACE).

No novo milénio, a primeira alteração foi definida pela Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), inscrita no programa do XVII Governo Constitucional, em 2005. Essa alteração tinha como objetivo “melhorar a qualidade dos

³ Decreto-Lei n.º 247/85, de 12 de julho.

serviços prestados, simplificar procedimentos, racionalizar custos e contribuir para a aproximação entre a Administração e os cidadãos”⁵, o que implicou a revisão dos estatutos do IEFP que estavam em vigor desde 1985. Nessa sequência, foi publicado o Decreto-Lei n.º 213/2007, de 29 de maio, posteriormente alterado pelo Decreto-Lei n.º 157/2009, de 10 de julho, e a Portaria n.º 637/2007, de 30 de maio, republicada pela Portaria n.º 570/2009, de 29 de maio, que aprovaram a orgânica e os estatutos do IEFP.

Já em 2012, o Governo de então delineia o Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), no contexto do qual se publica o Decreto-Lei n.º 143/2012, de 11 de julho, com uma nova orgânica que reestrutura, embora mantendo a gestão, o alcance social do IEFP. Com a Portaria n.º 319/2012, de 12 outubro, aprova-se novos estatutos do IEFP onde também se define o funcionamento dos órgãos que os constituem e ainda a estrutura orgânica dos serviços centrais e regionais bem como as competências dessas delegações.

De acordo com esta Portaria, a atual rede de Centros do IEFP compreende, a nível nacional vinte e nove Centros de Emprego e Formação Profissional, vinte e três Centros de Emprego e um Centro de Formação e Reabilitação Profissional. O IEFP conta ainda com o apoio de uma rede de Centros de Formação Profissional de Gestão Participada.

3.2. O que é o IEFP?

O IEFP é um serviço público de emprego nacional com a missão de promover a criação e a qualidade dos empregos, ajudar na manutenção dos postos de trabalho e ainda combater o desemprego. São funções deste instituto promover, incentivar, fomentar, participar, colaborar e realizar. Mais especificamente, promove o ajustamento direto entre a oferta e a procura de emprego; a informação, requalificação e reabilitação profissional; a qualificação escolar e profissional de jovens e adultos; a realização de ações de formação profissional; o desenvolvimento dos ofícios e microempresas artesanais; e, ainda, a (re)integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Serve, também, para incentivar a criação e a manutenção de postos de trabalho adaptado ao contexto vivido e a inserção profissional com maior intensidade dos grupos com maior risco de exclusão. Fomenta o conhecimento e a divulgação dos problemas de emprego, participa na cooperação técnica com as organizações no domínio de emprego, formação

⁵ <https://www.iefp.pt/historia>

e reabilitação profissionais, tal como colabora também na conceção, elaboração, definição e avaliação da política de emprego. E, ainda, realiza o cumprimento dos apoios fornecidos através de medidas de emprego e formação profissional.⁶

3.3. A estrutura da delegação regional do Centro

A Delegação Regional do Centro apresenta um organograma idêntico aos que existem em estruturas similares do IEFP. Conforme se vê na figura 2, há um responsável máximo — o delegado regional — e uma subdelegada regional, António Costa e Paula Antunes, respetivamente no caso desta delegação.



Figura 2 - Organograma dos Serviços de Planeamento, Gestão e Controlo
Fonte : Fornecido pelo IEFP

Existem duas direções, a Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional e a Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Controlo que, na Delegação Regional do Centro, têm como diretoras Glória Pinto e Zita Ambrósio, respetivamente. A última direção divide-se no Núcleo de Gestão Administrativa e Financeira e no Núcleo de Apoio Técnico e Relações Externas que têm como coordenadoras Paula Bento e Teresa Brás respetivamente.

3.4. Princípios da filosofia do IEFP

O IEFP na sua utilização de recursos humanos e financeiros tem orientações de modo a que façam uma gestão mais eficaz dos mesmos e que vão de encontro a uma maior qualidade dos serviços prestados, esses mesmos conjuntos de princípios são os seguintes:

⁶ <https://www.iefp.pt/instituicao>

a focalização no cliente – através do estabelecimento de relações que permite um maior entendimento entre o IEFP e as entidades que apoia; liderança – planeiam definir os objetivos e valores éticos; o ajustamento contínuo às necessidades do mercado e melhoria da sua eficácia – executado através de uma avaliação contínua do desempenho, competitividade e responsabilidade social; os valores da qualidade na cultura organizacional – identificam e avaliam os indicadores de desempenho; o desenvolvimento dos seus Recursos Humanos – ensinar e adaptar as competências dos seus quadros para atingir os objetivos da organização; inculcar a aprendizagem organizacional – melhorar a eficiência e a eficácia como uma promoção de cultura de qualidade e aprendizagem, melhorando a cadeia de valores; a promoção da responsabilidade social e sustentabilidade ecológica – incentivar comportamento social mais responsável e diminuir a pegada ecológica; auditoria - melhorar a satisfação dos colaboradores, parceiros e utentes.⁷

⁷ <https://www.iefp.pt/instituicao>

4. Revisão Bibliográfica

4.1. Políticas de emprego e de mercado de trabalho

No contexto da realização do estágio e tendo em conta o objeto de investigação neste relatório, é relevante conhecer as políticas de emprego e de mercado de trabalho que promovem a criação e a manutenção de emprego e possibilitam a (re)qualificação dos trabalhadores, estudo este que se fará de seguida.

Segundo Kraft (1998), as políticas do mercado de trabalho podem ser divididas em políticas ativas e políticas passivas. O primeiro conjunto de políticas tem o grande foco na criação e preservação de postos de trabalho já existentes no mercado e ainda no incentivo para a formação e a qualificação dos trabalhadores. O objetivo principal deste tipo de políticas é uma constante melhoria nas condições de funcionamento do mercado de trabalho de modo a garantir que os trabalhadores, em qualquer altura, têm as competências necessárias para os postos de trabalho existentes ou a criar.

O interesse de um governo em elaborar estas políticas ativas, como por exemplo os subsídios ao salário, segundo Kraft (1998), é baixar o custo marginal do trabalho. Isto pode ter um efeito positivo na empregabilidade, pois ao descer este custo incentiva-se a entidade empregadora a manter o posto de trabalho ou a empregar mais mão-de-obra. Os aspetos negativos de uma medida como esta podem ser avaliados pelo aumento da despesa pública sem que esteja garantido que a política surta efeito a nível da empregabilidade. Tudo depende da situação financeira da empresa e do contexto macroeconómico do país.

Para Brown e Koettl (2015), as políticas ativas podem ser subdivididas em áreas de atuação, que por sua vez se distribuem por categorias de estratégias, em que cada uma tem os seus instrumentos de atuação, com classes de beneficiários diferentes e efeitos nos mercados de trabalho distintos

A primeira área é a procura do mercado de trabalho em relação à qual os governos podem criar medidas de incentivo às empresas de modo a manter os postos de trabalhos existentes, nomeadamente os postos de trabalho que estejam em risco. Neste caso, a solução passa por um subsídio às entidades empregadoras de modo a reduzir a despesa com o pessoal, o que torna o público-alvo destes incentivos os trabalhadores empregados. Para além desta medida, a mais utilizada, uma vez que é a mais fácil de executar e que terá um impacto maior num menor espaço de tempo, existem outras mais complexas na sua aplicação, mas que surtem um efeito semelhante. Entre elas existem, por exemplo,

programas para a redução do horário de trabalho, o que pode levar as empresas a contratar novos trabalhadores de modo a manter o nível de produção. Um outro exemplo de programa que pode ser implementado é a partilha de tarefas que consiste no mesmo princípio do anterior. Desta forma, os trabalhadores abrangidos conseguem ter um rendimento, mesmo que seja menor, e as empresas conseguem reduzir as suas despesas com o pessoal com os subsídios estatais e ao mesmo tempo manter a sua atividade.

Ainda no conjunto de políticas que afetam a procura de trabalho existe a categoria dos incentivos à criação de postos de trabalho em que os beneficiários, neste caso, são os trabalhadores não empregados. Neste conjunto de medidas inclui-se também os subsídios de apoio à redução das despesas com o pessoal referidos anteriormente, mas agora utilizados não com o intuito de manter o emprego, mas de se criar emprego.

Outra área de atuação referida por Brown & Koettl (2015) é a oferta de trabalho onde se inclui a categoria dos incentivos à procura e manutenção de emprego dirigidos a trabalhadores desempregados. Podem constituir também subsídios, por exemplo suplementos de rendimento do trabalho, a serem pagos diretamente a estes trabalhadores. Estas formas de atuação servem para aumentar a segurança no emprego de trabalhadores com uma situação mais frágil no mercado de trabalho e reduzir a probabilidade de despedimentos e aumentar a atratividade do mercado de trabalho ao disponibilizar-se aos trabalhadores um melhor suporte financeiro.

Uma outra maneira ainda de impactar a oferta de trabalho é apoiar os responsáveis das empresas na qualificação dos seus trabalhadores de modo a aumentar a sua produtividade e a melhorar o mercado de trabalho no geral.

Por último, para Brown e Koettl (2015), existe ainda um conjunto de instrumentos em que o objetivo é ajustar a oferta e a procura de mercado. Isto é, consiste em fornecer serviços e apoio quer aos trabalhadores quer às entidades empregadoras para que consigam mais facilmente entrar em contacto e consigam satisfazer as suas necessidades mutuamente. Isto pode acontecer de diversas maneiras. Entre elas, está contemplada o apoio à procura de emprego por parte de quem está desempregado de modo que esta seja feita com maior eficácia. Uma segunda ferramenta é criação de um serviço de identificação das necessidades de mão de obra dos empregadores e de intermediação com os trabalhadores que procuram emprego — como é o caso dos centros de emprego em Portugal.

De acordo com Kraft (1998), não deve haver apenas uma perspectiva financeira e económica dos instrumentos de apoio ao emprego através de políticas ativas. Importa também pensar na melhoria da situação perante o mercado de trabalho de quem tem vulnerabilidades ao nível social, económico e de qualificações.

Kraft (1998) fala ainda, como referido anteriormente, de políticas passivas do mercado de trabalho. Estas, por sua vez, são as que têm como objetivo garantir algum rendimento aos desempregados de forma a atenuar as desvantagens de quem está nesta situação. Estas medidas traduzem-se, assim, em subsídios que servem para estabilizar o rendimento e manter uma existência digna, menorizando desta forma a sua desvantagem relativa face a quem está empregado.

Quanto ao contexto nacional, as políticas passivas dividem-se em dois tipos de subsídio: o subsídio de desemprego e o subsídio social de desemprego (Dias & Varejão, 2012). O primeiro – o subsídio de desemprego – é aplicado para compensar a perda de remunerações de quem perde involuntariamente um emprego, sendo então um rendimento substitutivo do rendimento do trabalho. Passa por ser uma prestação social para todos os trabalhadores por conta de outrem que estejam numa situação de desemprego involuntário que residam em Portugal, tenham tido um contrato de trabalho válido, um período de contribuições para a segurança social mínimo no período antecedente à situação de desemprego, estarem inscrito num Centro de Emprego (que faz parte do serviço público de emprego) e terem capacidade e disponibilidade para o trabalho.

O segundo subsídio — o subsídio social de desemprego — tem o mesmo objetivo que o explicado anteriormente e serve para colmatar a falta do subsídio de desemprego, ou seja, este pode ser requerido depois de terminado o período de concessão do subsídio de desemprego ou quando a desempregado não é elegível para o receber, por não cumprir algum dos requisitos supramencionados.

Para ambos os subsídios, caso o beneficiário recuse uma proposta de trabalho perderá o direito aos mesmos, o mesmo se pode aplicar caso falte a convocatórias do Centro de Emprego.

As políticas passivas criam um impacto diferente no mercado de trabalho, pois têm objetivos diferentes e atuam em pontos distintos. De acordo com o anterior, enquanto as políticas ativas atuam na manutenção e melhoria dos atuais postos de trabalho e incentivam a oferta de trabalho, as políticas passivas contribuem para atenuar as

desvantagens de quem está desempregado em relação aos empregados, mitigando a perda da qualidade de vida e de rendimentos dos primeiros.

Um estudo elaborado pelo Bureau Internacional do Trabalho (2018) defende que na atualidade não existe uma dicotomia clara entre as políticas ativas e as passivas, mas sim uma complementaridade entre elas, pois atuam com perspectivas diferentes. As políticas dirigidas a desempregados não só permitem alguma estabilidade de rendimentos e a manutenção dos níveis de vida através das medidas passivas como também apoiam a procura de emprego, disponibilizam formação profissional e propõem ofertas de emprego. Ao mesmo tempo, existem políticas e serviços de emprego que incentivam as empresas a contratar mais trabalhadores pelo apoio na divulgação dos postos de trabalho. O objetivo é aumentar a eficiência no mercado de trabalho, pela melhoria no ajustamento entre a oferta e a procura de trabalho, e melhorar a eficácia dos subsídios e incentivos concedidos pelos governos (Brown & Koettl, 2015). Foi com este propósito de mediação entre a oferta e a procura de trabalho que o IEFP foi criado em Portugal.

4.2. Efeitos das políticas de emprego e de mercado de trabalho

Após explanadas as políticas de emprego existentes cabe agora analisar quais as suas consequências e efeitos. Estes podem sentir-se a vários níveis, social, económico, demográfico, etc. Estes efeitos foram abordados por Brown & Koettl (2015), Bureau Internacional do Trabalho (2018) e Kraft (1998) a partir de estudos empíricos.

O efeito detetado com maior impacto foi o efeito de estigmatização, pela existência de preconceitos em relação aos desempregados que recorrem a este tipo de políticas, inibindo o empregador de os contratar, por acreditar que se trata de alguém menos produtivo ou menos qualificados. Assim, os desempregados apoiados por estas políticas tornam-se mais vulneráveis, reduzindo a probabilidade de serem contratados.

Um segundo efeito detetado foi o efeito de substituição, que acontece quando as entidades empregadoras preferem contratar trabalhadores que estejam abrangidos por subsídios inerentes a políticas de emprego em detrimento de trabalhadores com emprego regular, podendo mesmo levar ao despedimento destes últimos, de modo a baixar as suas despesas com o pessoal. Pode originar, ainda, um efeito semelhante que é o efeito de favorecimento que ocorre quando, no momento da contratação, uma empresa prefere um trabalhador subsidiário em detrimento de um não subsidiário. Ambos os efeitos podem implicar a não criação líquida de emprego.

Observou-se, também, o efeito de nata (*creaming*), efeito este que pode beneficiar os desempregados que se evidenciem em termos de motivação, competências ou experiência, fazendo com que sejam preferencialmente contratados e/ou selecionados para os programas de emprego. Com isto, tem-se a expectativa de se obterem bons resultados no plano da reinserção no mercado de trabalho.

Quando as pessoas se encontram inseridas em programas de apoio ao emprego podem diminuir os seus esforços na procura de trabalho, reduzindo a probabilidade de encontrar um emprego em relação a desempregados que não participem nestes programas. Há assim um efeito de bloqueio, que terá um maior impacto nos desempregados de longa duração que estão sujeitos a um maior período de formação.

Um efeito negativo de aquisição de competências pode ser desenvolvido pelos desempregados no caso de subsídios a empregos com salários baixos por o beneficiário sentir que a melhoria de competência o pode impedir de ter de novo acesso a este tipo de medida pela melhoria futura do seu salário.

Segundo os autores, pode também existir um efeito negativo decorrente da perda de eficácia das políticas de emprego, quando estas abrangem a contratação de um desempregado que aconteceria mesmo sem a existência desta medida, constituindo isto um ganho não esperado para o empregador.

Todos estes efeitos reduzem os resultados das políticas de emprego e de mercado de trabalho e podem significar um desperdício de recursos (financeiros, humanos, sociais, legais) caso se verifique perdas de eficácia das medidas.

Claro que nem todos os efeitos destas políticas são negativos. O resultado a que Kraft (1998) chegou, segundo o seu estudo empírico, foi que as políticas ativas do mercado de trabalho aumentam o emprego, sendo essa variável a que tinha maior significância.

4.3. Medidas aplicadas anteriormente em Portugal

Na última crise económica pela qual Portugal passou, no contexto da crise das dívidas soberanas na União Europeia, o Governo de então, em 2012, criou um programa de incentivo ao emprego chamado *Convocatórias*. A taxa de desemprego subia substancialmente então, tendo passado de 12,4% no primeiro trimestre de 2011 para 17,5% no mesmo trimestre de 2013.

Tratava-se de um programa de políticas ativas dirigido a desempregados com mais de 45 anos ou que estivessem desempregados e a receber subsídio de desemprego há mais de seis meses e em que, depois de delineado o seu perfil no Centro de Emprego da sua área de residência, se apoiava a sua transição de novo para a vida ativa, sem que no entanto o beneficiário pudesse deixar de procurar ativamente emprego de modo a manter o direito ao subsídio de desemprego. Concomitantemente, os Centros de Emprego prestavam apoio na preparação de entrevistas de trabalho, na procura de trabalho, na criação do próprio emprego e propiciavam ainda formação profissional.

Este programa foi alvo de um estudo empírico por parte de Martins & Pessoa e Costa (2014), mas que incidiu apenas nos beneficiários a receberem o subsídio de desemprego pelo menos há seis meses. A variável principal em estudo foi a transição do desempregado (subsidiado) para o emprego através deste programa.

Os resultados aos quais Martins & Pessoa e Costa (2014) chegaram permitiram concluir que, apesar da situação macroeconómica desfavorável de então, este programa foi bem-sucedido pois os valores encontrados apontaram para que a probabilidade de reemprego duplicasse para os desempregados beneficiários. Os autores não encontraram evidências quanto à existência de efeitos de substituição face aos não-elegíveis para este programa.

5. As medidas de emprego em tempos de crise da COVID-19: o papel do IEFP

Neste capítulo, faz-se uma análise das medidas de emprego criadas pelo Governo português em 2020, no quadro da crise da Covid-19, como resposta à degradação das condições do mercado de trabalho. Começa-se por analisar o contexto económico do surgimento das medidas, passando-se depois a analisar dois tipos específicos de medidas, uma mais dirigida ao setor empresarial e a outra aos setores social e da saúde, respetivamente a Medida de Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial e a Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde.

5.1. Contexto económico

Após a declaração do estado de emergência na saúde pública por parte da Organização Mundial de Saúde (OMS) a 30 de janeiro de 2020, que evoluiu para uma situação de pandemia mundial a 11 de março do ano de 2020, também por decisão da OMS, o Governo português, através da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 10-A/2020, avançou com o primeiro pacote de medidas para controlar a pandemia, impedir a sobrecarga no Serviço Nacional de Saúde (SNS) e garantir que não havia falhas no abastecimento de bens essenciais.

Desde esse dia, não só Portugal, mas grande parte dos países começaram um processo de tentativa de equilíbrio entre as medidas sanitárias e as medidas económicas

para uma mitigação dos riscos quer a nível epidemiológico quer económico, pois perspectivava-se uma quebra acentuada do produto e do emprego.

Com as medidas de confinamento de controlo da pandemia, que implicaram a adoção de teletrabalho, a suspensão do comércio e serviços e, em conjunto com quebra das cadeias de abastecimentos globais, a redução da atividade industrial, as consequências económicas foram profundas. No período de abertura lenta da economia, em meados do segundo trimestre, notou-se um comportamento em V da atividade económica, medida pelo produto interno bruto, isto porque depois de uma quebra acentuada devido ao confinamento houve uma recuperação rápida, conforme indica a figura 3.

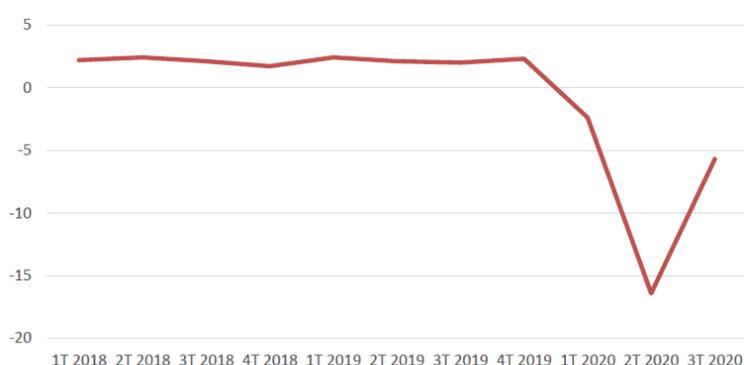


Figura 3- Atividade económica - Variação homóloga (%)

Fonte: Almeida & Caldas (2020: 7)

A quebra de atividade económica teve como consequência um aumento do número de desempregados. Em relação ao período homólogo de 2019, em abril de 2020, havia mais 71 083 desempregados registados, enquanto em setembro de 2020 já havia mais 108 892 (Almeida & Caldas, 2020: 7). O impacto que as medidas tiveram, e estão a ter visto que ainda estão a decorrer, será uma almofada de segurança para as empresas e entidades dos setores social e da saúde.

Para uma análise da Região Centro e não se tendo encontrado dados estatísticos disponíveis sobre o produto regional, utilizou-se antes o nível de emprego.

A figura 4 apresenta o número de empregados ao longo de 2020, comparando cada trimestre com o trimestre homólogo de 2019. É visível a quebra do emprego nos três primeiros trimestres de 2020 face a 2019, acentuando-se esta evolução ao longo do ano.

Estes números são reveladores dos efeitos gravosos que a crise da Covid-19 está a ter na economia e nas condições do mercado de trabalho nesta região.

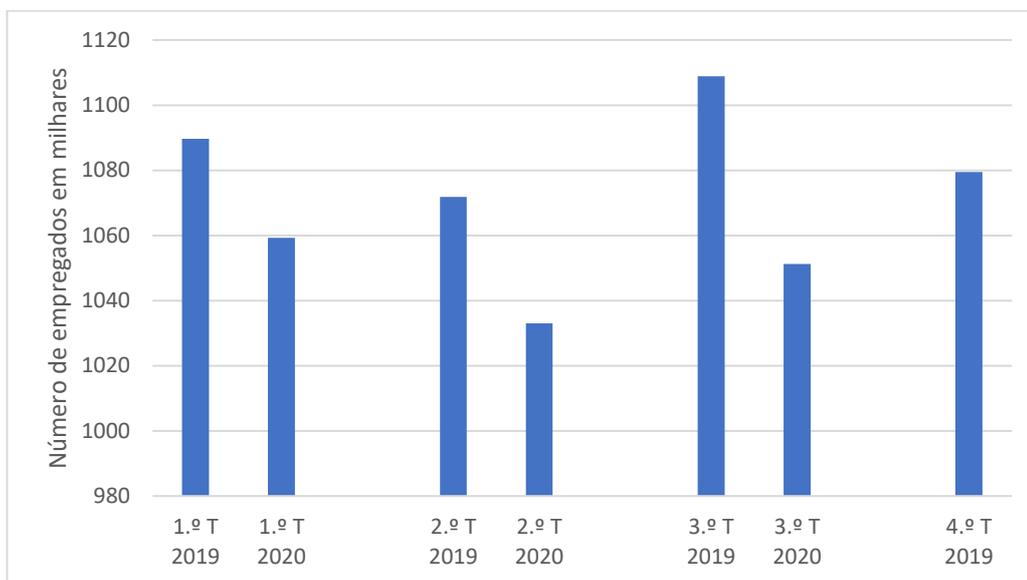


Figura 4- Número de empregados na Região Centro

Fonte: Relatório CCDR nº46 e nº48

5.2. Medidas Criadas

De modo a apoiar a manutenção de postos de trabalho e atenuar a crise empresarial, o Governo criou logo um conjunto de medidas excecionais e temporárias destinadas a empregadores privados, incluindo os do setor social, e aos trabalhadores respetivos afetados pela crise da Covid-19 com o Decreto-Lei n.º10-G/2020, de 26 de março, e a Portaria n.º 82-C/2020, de 31 de março.

Trata-se de medidas de políticas ativas, conforme se vai ver de seguida, pois visam a manutenção dos postos de trabalho e ainda incentivar a contratação de novos trabalhadores. Apesar de envolverem a concessão de subsídios, não podem ser consideradas medidas de política passiva, pois estas visam, como se viu, subsídios atribuídos diretamente aos desempregados com vista a estabilizar os seus rendimentos.

i. Medida de Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial (MIENAE)

Esta medida foi publicada no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, e tem como objetivo apoiar a manutenção de postos de trabalho, reduzindo o risco de

desemprego dos trabalhadores, e apoiar a retoma da prestação normal do trabalho e a normalização da atividade empresarial.

Estão abrangidas todas as entidades empregadoras que se encontrem em situação de crise empresarial. A crise empresarial segundo o diploma é caracterizada pelo encerramento total ou parcial da empresa ou estabelecimento, decorrente do dever de encerramento de instalações e estabelecimentos, previstos no Decreto-Lei n.º 2-A/2020, de 20 de março, ou por determinação legislativa ou administrativa, nos termos previstos do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março. Isto acontece mediante declaração do empregador conjuntamente com uma certidão de um contabilista certificado da empresa que ateste a) a paragem total ou parcial da atividade da empresa ou estabelecimento que resulte da cadeia de abastecimento globais ou suspensão/cancelamento de encomendas, que possam ser comprovados; b) a quebra abrupta ou superior a 40% da faturação no período de trinta dias antes do pedido aos serviços competentes da segurança social, tendo como referência os dois meses anteriores a esse período ou o período homólogo do ano anterior e ainda caso a empresa tenha iniciado a sua atividade há menos de doze meses, o cálculo do valor a ser atribuído vai ser feito através da média aritmética dos valores declarados nos meses em que esteve em funcionamento (por exemplo, uma empresa que esteve em laboração três meses, para obter o valor que lhe vai ser atribuído, vai ter de fazer a média entre esses três meses).

O apoio à manutenção dos contratos de trabalho é atribuído na forma de um apoio financeiro, por trabalhador, entregue à empresa e que é destinado exclusivamente ao pagamento de remunerações salariais. Tratava-se de um apoio possível de se acumular com outros planos de formação aplicados pelo IEFP e tinha de ser pedido até 15 de julho de 2020. O apoio foi prorrogado no Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho de 2020, com o qual se criou um complemento de estabilização baseado na diferença dos valores de remunerações-base declaradas entre o mês de fevereiro de 2020 e o mês civil em que o trabalhador abrangido pelas medidas referidas e se encontra balizado entre os 100 euros e os 351 euros, este apoio serve nas situações onde a manutenção do contrato de trabalho tem uma duração inferior a um mês civil e que tenha sido suspenso ou uma redução do período normal de trabalho.

Para calcular os valores do apoio atribuído a cada entidade empregadora, o próprio Governo elaborou uma simulação onde o valor depende do número de dias em que o trabalhador estiver numa situação de redução temporária do período normal de trabalho

ou suspensão de contrato de trabalho por determinação legislativa ou fonte governamental devido à crise da COVID-19 (conhecida por *lay-off* simplificado) (Anexo I).

A forma como o apoio é concedido é categorizada em duas modalidades: um apoio no valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG), por trabalhador abrangido, pago de uma só vez, ou então o valor de duas RMMG por trabalhador abrangido, pago de forma faseada ao longo de seis meses.

O apoio é concedido pela Segurança Social de apoio também ao *lay-off* desde que sejam trabalhadores que estejam afetados pelo encerramento da sua atividade sendo prorrogável enquanto a atividade permanecer encerrada. Este apoio, também financeiro, é atribuído por trabalhador através da empresa. O trabalhador tem direito a um apoio de 100% da sua renumeração líquida ou ao valor da RMMG. A compensação é assegurada em 70% por parte da Segurança social e a entidade empregadora os restantes 30%. Nestes dois apoios não pode haver acumulação, isto é, só poderá receber o apoio proveniente do IEFP ou da Segurança Social, caso já tenha algum processo pendente terá que desistir no mês em que efetue a candidatura.⁸

ii. Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde (MARESS)

A medida que foi criada e publicada pela Portaria n.º 82-C/2020, de 31 de março, serviu para, numa natureza temporária e excecional, garantir que as entidades dos setores social e da saúde mantivessem ou melhorassem a sua capacidade de resposta no contexto da Covid-19.

A medida tem como objetivos: 1) contribuir para a manutenção das respostas das entidades públicas e do setor solidário com atividades sociais, desde hospitais a centros de dia; 2) incentivar a empregabilidade de pessoas que se encontram desempregadas ou numa situação de trabalho mais débil; e 3) possibilitar uma manutenção e, em alguns casos, uma melhoria de rendimentos por parte da população desempregada e trabalhadores contratados desde que não estejam numa situação de horário reduzido, trabalho parcial ou mesmo trabalho suspenso.

⁸ <http://www.seg-social.pt/medida-extraordinario-de-apoio-a-manutencao-dos-contratos-de-trabalho-lay-off->

O grupo de destinatários desta medida são os desempregados, seja em que situação se encontrem, que recebam ou não prestações de desemprego, estejam ou não inscritos nos Centros de Emprego, os trabalhadores que tenham tido o seu contrato de trabalho suspenso ou o seu horário reduzido, os trabalhadores que tenham contrato a tempo parcial, os trabalhadores independentes que tenham tido uma paragem de atividade como consequência da pandemia e, ainda, os estudantes que sejam de maior idade e cuja formação se coadune com as necessidades da instituição que vão abarcar.

Por sua vez, as entidades que se podem candidatar a este apoio são todas as entidades públicas e privadas sem fins lucrativas com atividades na área social e da saúde, entre elas hospitais, lares e serviços de apoio domiciliário. São elegíveis, também, as entidades que promovam e desenvolvam projetos de contenção da pandemia, mantendo como maior foco os equipamentos sociais e de saúde. Estes projetos podem ser os que desenvolvam atividades socialmente úteis na área da saúde e respetivos serviços, projetos que tenham como objetivo aliviar a sobrecarga nos serviços de saúde nacionais e, por último, a constituição de equipas para uma atuação urgentes, não só na própria instituição como em externas desde que tenham um protocolo com a Segurança Social.

Após certificarem-se que são uma das entidades elegíveis supramencionadas e após a sua candidatura ser aceite, os destinatários dos apoios têm direito uma bolsa mensal de 438,81 euros, correspondente ao Indexante dos Apoios Sociais (IAS) em 2020, caso sejam desempregados subsidiados, ou 658,22 euros, correspondendo a uma majoração de 50% face ao caso anterior, os restantes desempregados. A isto acresce o subsídio de alimentação com o valor de 4,77 euros por dia no ano de 2020 ou alimentação, conforme a entidade promotora delibere, as despesas de transporte no valor máximo de 10% do IAS, ou seja, 43,88 euros com a prova do recibo da despesa.

Esta candidatura poderia ser feita através do preenchimento do formulário que está disponibilizado no portal do IEFP. Formulário esse que terá de ser enviado por e-mail para o Centro de Emprego mais perto da área da sede da entidade com os documentos em anexos – comprovativo de IBAN, certidões relativas à sua situação tributária regularizada perante a Segurança Social e a Autoridade Tributária e Aduaneira.

5.3. Resultados das duas medidas

Tendo em conta os objetivos propostos para esta investigação, cabe-nos agora esmiuçar cada medida quanto aos seus resultados. Uma vez que a crise da Covid-19 ainda está presente no quotidiano, não só das empresas como de toda a população, é importante ressaltar que os dados aqui analisados não serão vinculativos, pois ainda carecem de validação por parte do IEFP, podendo haver algumas reservas quanto ao número de candidaturas, verbas canalizadas e ainda aos postos de trabalhos abrangidos. Estes dados respeitam ao horizonte temporal da regulamentação das medidas, até ao dia 31 de dezembro de 2020. Importa, também, sublinhar que estes dados se referem apenas aos dados recolhidos pela Delegação Regional do Centro (que tem como alçada Aveiro, Viseu, Guarda, Castelo Branco, Leiria e Coimbra). Assim sendo, apenas é possível tirar conclusões referentes a esta área geográfica específica, sem se conseguir extrapolar para o nível nacional, pois a densidade do tecido empresarial português difere tendo em conta as zonas do país: uns Centros de Emprego poderão ter mais candidaturas e postos de trabalho abrangidos, enquanto que outros poderão ter menos aderência e menos pedidos para as medidas retratadas no ponto anterior.

Territórios		Dimensão		
		Total	PME	Grandes
Âmbito Geográfico	Anos	2018	2018	2018
NUTS II	Centro	264 492	264 301	191
NUTS III	Região de Aveiro	42 815	42 763	52
NUTS III	Região de Coimbra	53 708	53 669	39
NUTS III	Região de Leiria	36 047	36 028	19
NUTS III	Viseu Dão Lafões	28 146	28 124	22
NUTS III	Beira Baixa	8 831	8 827	4
NUTS III	Beiras e Serra da Estrela	24 953	24 940	13

Tabela 1- Número de empresas da Região Centro

Fonte: Fonte: www.pordata.pt

A análise referente à medida MIENAE que é feita de seguida passa por interpretar o número de candidaturas, o número de postos de trabalho abrangidos e o valor do apoio respetivo. Abrange apenas Pequenas e Médias Empresas (PME), as empresas largamente maioritárias em Portugal e na região geográfica abrangida, como mostra a tabela 1.

O facto de as PME serem predominantes na região pode significar uma maior fragilização do tecido empresarial, com efeitos negativos mais acentuados na sequência da crise presente, com encerramento temporário ou parcial de empresas e serviços.

Para ter uma ideia de como as medidas tomadas pelo Governo impactua no tecido empresarial da região, tirar conclusões acerca dos postos de trabalho abrangidos e conseguir entender o perfil das candidaturas analisadas e tratadas, importa saber

igualmente a estrutura sectorial da atividade económica. Como se pode observar na tabela 2, as empresas, que não apenas as PME, estão em maior peso no setor de serviços.

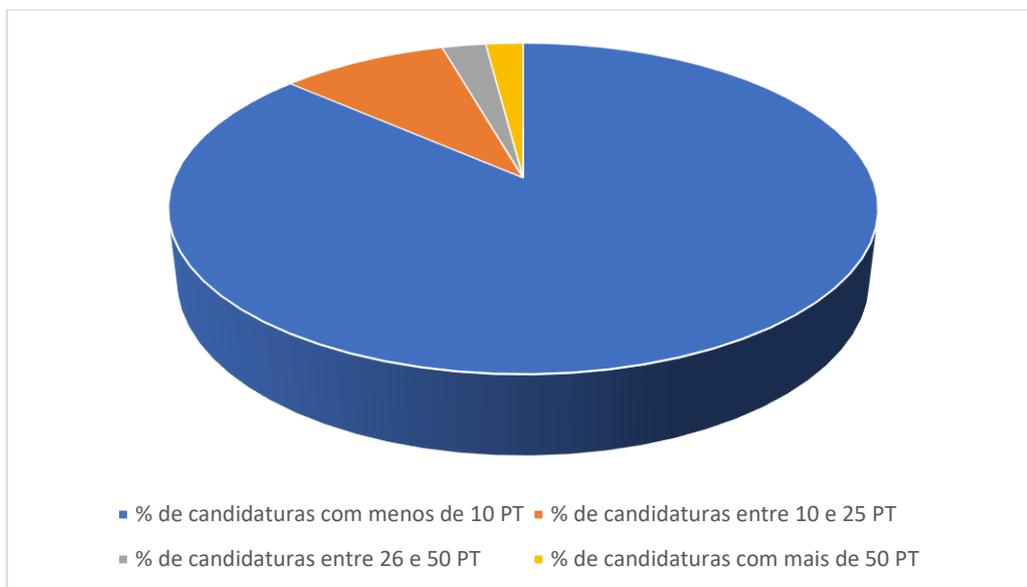
Região	Atividade Económica - Ano de Referência 2018	Nº Empresas
Centro	Total	264492
	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	31031
	Indústrias extrativas	369
	Indústrias transformadoras	16646
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1690
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	330
	Construção	23208
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	50508
	Transportes e armazenagem	4927
	Alojamento, restauração e similares	20413
	Atividades de informação e de comunicação	2839
	Atividades imobiliárias	6274
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	23865
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	31247
	Educação	12893
	Atividades de saúde humana e apoio social	19625
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	6146
Outras atividades de serviços	12481	

Fonte: www.ine.pt

Tabela 2- Empresas por setor de atividade da região Centro

Ora, com este perfil de empresas, e sabendo que o setor terciário foi o mais afetado pelo primeiro confinamento, nomeadamente as atividades da Restauração e Alojamento, (Banco de Portugal, 2020), será de esperar que o número de candidaturas para os apoios fornecidos pelo IEFP seja direcionado para este conjunto de empresas e atividades.

Os dados fornecidos pelo IEFP, compilados na figura 6, confirmam a predominância de PME nas empresas candidatas à medida do MIENAE utilizando como critério o número de postos de trabalho, uma vez que maior parte delas têm um número de postos de trabalho inferior a dez. Apesar de a Restauração e Alojamento ser o ramo mais atingido, o maior número de candidaturas respeita a empresas do setor da indústria, uma vez que seriam as atividades onde teriam de mandar os funcionários para lay-off ou mesmo parar partes da produção por decisões do Governo, segundo os dados fornecidos pelo IEFP, uma vez que seriam estas mesmas empresas cujo tiveram a maior quebra de faturação.



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados fornecidos pelo IEFP

Figura 5 – Estrutura de empresas candidatas de acordo com o número de postos de trabalho (PT)

Um outro aspeto importante a ser referido é o valor dos apoios atribuídos a cada empresa tendo em conta o número de trabalhadores abarcados. Sendo a prestação paga por trabalhador, este valor depende do número de postos de trabalho abrangido.

Valor médio apoio até 10 PT	Valor médio apoio entre 10 e 25 PT
2 819.97 €	15 045.37 €
Valor médio apoio entre 26 e 50 PT	Valor médio apoio com mais de 50 PT
32 852.53 €	161 518.61 €

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pelo IEFP

Tabela 3- Valores atribuídos de apoio

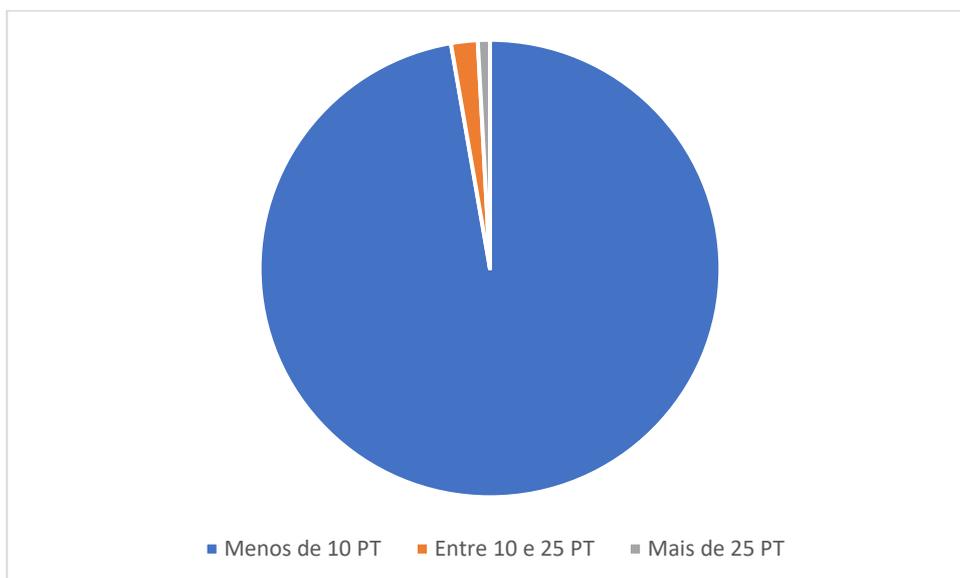
Na tabela 3, pode ver-se como se comportam os valores médios de acordo com a dimensão da empresa.

Apesar da Delegação Regional do Centro ter tido cerca de 9 300 candidaturas à MIENAE, até ao dia 31 de dezembro de 2020, só foram aprovadas, entretanto, 8 356. Isto pode dever-se por existirem ainda candidaturas em processo de análise ou por algumas candidaturas não terem sido aceites por vários motivos, desde não cumprirem os requisitos, não preencherem corretamente os formulários ou até fornecerem dados errados.

Até à data referida acima, e tendo em conta os dados que foram fornecidos, o IEFEP para a zona Centro estima um valor de cerca de 65 milhões de euros com uma abrangência de 64 900 postos de trabalhos para os apoios concedidos no âmbito desta medida. Apesar de ser um número relativamente baixo, este valor refere-se apenas às candidaturas que tinham sido processadas, aceites e o valor que tinha sido pago até ao horizonte temporal referido.

Falando agora da MARESS, o seu impacto foi diferente. Esta diferença deve-se ao facto de ser prestado apoio não só ao rendimento de trabalhadores como também a projetos nas referidas áreas. Assim o impacto ao nível dos setores social e da saúde pode ser maior do que na atividade empresarial ou até familiar. As candidaturas para obter este apoio ainda estão a decorrer e, tal como a MIENAE, os dados referem-se até 31 de dezembro de 2020.

O número de candidaturas recebidas na Delegação Regional do Centro foi de 1 761, tendo sido aceites 1 545, abrangendo cerca de 3 843 pessoas e um montante de 6 192 500 euros.



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados fornecidos pelo IEFEP

Figura 6- Número de postos de trabalho (PT)

Como se pode verificar na figura 8, a quase totalidade das candidaturas corresponde a entidades com um número inferior a 10 postos de trabalho. Neste tipo de entidades sentiu-se provavelmente mais necessidade de recorrer a esta medida, uma vez que esta previa a contratação de novos trabalhadores para colmatar falhas de pessoal decorrente de contaminação por COVID-19 ou por intensificação de tarefas e

procedimentos em termos de cuidados e de medidas de segurança e de higiene. Para além disso, esta medida premeia as entidades que mantenham os trabalhadores beneficiários no seu quadro após os meses abrangidos pela MARESS, no valor de outra prestação do IAS. Com essa prorrogação, esses mesmos trabalhadores poderão ter acesso a um outro apoio fornecido pelo IEF, o “Prémio ao Emprego”.

Em relação aos valores pagos por trabalhador em ambas as medidas, estas apresentam valores diferentes. Enquanto na MIENAE, o valor corresponde à RMMG, o valor na MARESS está fixado no IAS, sendo estes 635 euros e 438,81 euros, respetivamente. Esta análise é relevante, pois a primeira medida serve para compensar as empresas pelo período em que têm os seus trabalhadores em *lay-off* simplificado, ou seja, sem produzir, enquanto que a segunda medida tem como objetivo a contratação de trabalhadores para o apoio/reforço dos quadros de pessoal das entidades abrangidas.

Em suma, ambas as medidas foram criadas para apoiar empresas e entidades dos setores social e da saúde na atual situação de pandemia por COVID-19, porém têm propósitos e objetivos diferentes. A MIENAE passa por uma medida financeira para apoiar as entidades na manutenção de postos de trabalho e evitar que o impacto da crise epidemiológica fosse de maior escala no rendimento das famílias. Assim, esta medida vem apoiar as empresas privadas a reduzir o risco de desemprego dos seus trabalhadores.

Por outro lado, a MARESS apoia temporariamente não só trabalhadores das entidades dos setores social e da saúde como também apoia quem esteja desempregado ou numa situação mais vulnerável no mercado de trabalho (horário reduzido, tempo parcial, etc.) ao possibilitar a sua empregabilidade. Numa altura onde são exigidas mais formas de prevenção e um esforço extra por parte dos trabalhadores destes setores, medidas de apoio ao reforço dos seus quadros de pessoal é uma resposta necessária. Por outro lado, é uma medida de âmbito social, pois apoia a população desempregada ou em situação vulnerável. Esta medida também incentiva ao reforço da mão de obra nesses setores com a continuação de atribuição dos apoios com a prorrogação desses contratos a termo.

Para ambas as medidas, a candidatura terá de ser feita através da plataforma do IEF com o preenchimento do respetivo formulário (Anexo II). Após uma análise de cada candidatura, decide-se se entidade/empresa cumpre os requisitos exigidos. Após essa análise e respetiva decisão os serviços do IEF onde após uma análise de cada candidatura

pelos Serviços de Emprego e Formação Profissional decide-se se a entidade/empresa cumpre os requisitos exigidos. No passo seguinte, o processo passa para o NGAF onde se faz a alocação ao orçamento e a transferência da verba decidida, no prazo máximo de catorze dias, para o Centro de Emprego da zona onde a entidade pertence. Este cálculo é feito através de uma fórmula própria (Anexo I), no caso da MIENAE, ou com base no IAS, na MARESS.

6. Tarefas desempenhadas no decorrer do estágio

O estágio na Delegação Regional do Centro do IEFP, no Núcleo de Gestão Administrativa e Financeira, um departamento da Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Controlo, foi, assim considerado, uma oportunidade de aprendizagem quanto ao funcionamento de um serviço prestado por um instituto público.

No decorrer do estágio estive inserido no NGAF- Núcleo de Gestão Administrativa e Financeira, mais propriamente na parte orçamental.

Os primeiros dias foram utilizados a contextualizar teoricamente as tarefas a realizar e definidas nos objetivos do estágio e a conhecer as regras respetivas. Esta primeira fase foi efetuada entre a leitura e a interpretação da Circular Normativa n.º 6/2013, de 17 de maio (Anexo III), documento este que contém as normas de gestão interna dos Centros de Responsabilidade, das Delegações Regionais e ainda dos Serviços Centrais na sua execução orçamental.

Esta Circular Normativa tem como objetivo aliviar o trabalho nos serviços centrais e delegar essas tarefas às Delegações Regionais e ao mesmo tempo garantir o cumprimento das regras existentes para a execução orçamental.

Os centros, também denominados de Centro de Responsabilidade, que estão sob tutela da Delegação Regional de Coimbra são os seguintes: Aveiro, Águeda, Coimbra, Viseu, São Pedro do Sul e Tondela, Leiria, Pinhal Interior, Covilhã, Castelo Branco, Figueira da Foz, Guarda. Estes centros então dividem-se em Centros de Emprego e Centros de Emprego de Formação (como por exemplo o Centro de Formação de Castelo Branco e o Centro de Emprego da Covilhã) e estão separados de modo a dar uma resposta local mais eficaz para situações específicas e permitir uma melhor adaptação às realidades regionais.

Dito isto, a tarefa que essencialmente desempenhei durante o estágio respeita à execução orçamental dos Centros de Responsabilidade e da Delegação Regional do Centro. Começo com a explicação do funcionamento do sistema orçamental em utilização do IEFP. O sistema é dividido pelos vários Centros, tendo cada um o seu próprio orçamento. Do lado da receita, o orçamento inicia-se com Medidas Orçamentais, que por seu lado é constituída por Classificações Económicas.

As Medidas Orçamentais são constituídas por sete caracteres alfanuméricos:

- Despesa (D);
- Programa (um dígito);
- Projeto (um dígito);
- Subprojecto (um dígito);
- Atividade (um dígito);
- Número sequencial da medida (dois dígitos).

Por exemplo, a MIENAE tem como identificação D119106.

A divisão de Classificação Económica é feita de acordo com o tipo de despesa que se preveja que se venha a efetuar; tem a seguinte constituição:

- Despesa (D);
- Agrupamento (dois dígitos);
- Subagrupamento (dois dígitos);
- Rubrica (dois dígitos);
- Alínea (um carácter alfanumérico).

Por exemplo, uma Classificação Económica D060203B é destinada a rubrica “Valores a distribuir na Administração Pública”, estas classificações serviam para categorizar o tipo de entidade para a qual a dotação iria ser alocada.

Com este sistema existe uma maior discriminação na repartição dos fundos financeiros como também uma maior flexibilidade na gestão e uma melhor execução orçamental.

Estas rubricas são úteis também na identificação das transferências efetuadas no dia-a-dia do departamento orçamental destinadas a satisfazer necessidades eventuais, alguma mudança nos processos de apoios, despesas ou pagamentos em vários campos desde as medidas em vigor até à manutenção do imobilizado dos centros (edifícios, carros, equipamento de escritório, por exemplo) como também em caso de medidas que possam surgir de repente como, por exemplo, a MIENAE, para a qual foi criada uma rubrica nova com as respetivas classificações, necessária para a satisfação dos pedidos e a concessão dos apoios.

Com o sistema SIGOFA, o que está em utilização no decorrer do estágio, havia uns tipos de transferências de modo a que pudesse existir uma melhor execução orçamental, uma maior flexibilidade dos fundos de modo a que se pudessem usar os fundos mais regularmente e para mais fins, reduzindo assim a necessidade dos recursos financeiros e monetários dos centros. E por último, embora não menos importante aliviar o número de pedidos aos serviços centrais. Isto porque conforme se vai subindo na hierarquia as permissões e “autorizações” para efetuar algumas transferências ficam disponíveis, movimentos que não podem fazer nas Delegações Regionais ou Centros de Responsabilidade devido as suas responsabilidades.

Os tipos de transferência que foram disponibilizadas e explicadas na Circular Normativa, presente em anexo, onde mostra como é que se podem efetuar essas transferências e as regras que existem de modo a suprir as necessidades líquidas, realocação dos recursos ou redução de recursos financeiros que não serão utilizados são, segundo as regras estabelecidas:

- 1- TRF-DR: transferências de dotação entre as mesmas medidas orçamentais e a mesma classificação económica, entre os vários centros pertencentes à delegação regional (Presente na Circular Normativa no ponto 4.1.1)
- 2- TRF-DP (Transferência – Delegação Regional Projeto): transferências de dotação que contém apenas a mesma classificação orçamental, ou seja, estão na mesma atividade e no mesmo projeto entre os vários centros sob a tutela da delegação regional. (Encontra-se na Circular Normativa no ponto 4.1.3)
- 3- TRF-DE: transferências de dotação que são executadas dentro das mesmas medidas orçamentais, que estejam dentro da mesma atividade e projeto pelos centros pelos quais a delegação regional tem responsabilidade, isto é, tem que ter o primeiro, segundo e quarto algarismo igual para que possa existir a transferência pedida.

Este tipo de transferências são as ferramentas que os funcionários do IEFP que esteja inserido na parte orçamental do NGAF podem usar para realizar uma boa execução orçamental e também ajustar todas as formas de recursos financeiros de modo a que todos os pagamentos possam ser efetuados.

Para efetuar uma transferência pedida, é preciso efetuar alguns passos cuja demonstração por “prints” da plataforma utilizada pelo IEFP, o SIGOFA, se apresenta de seguida.

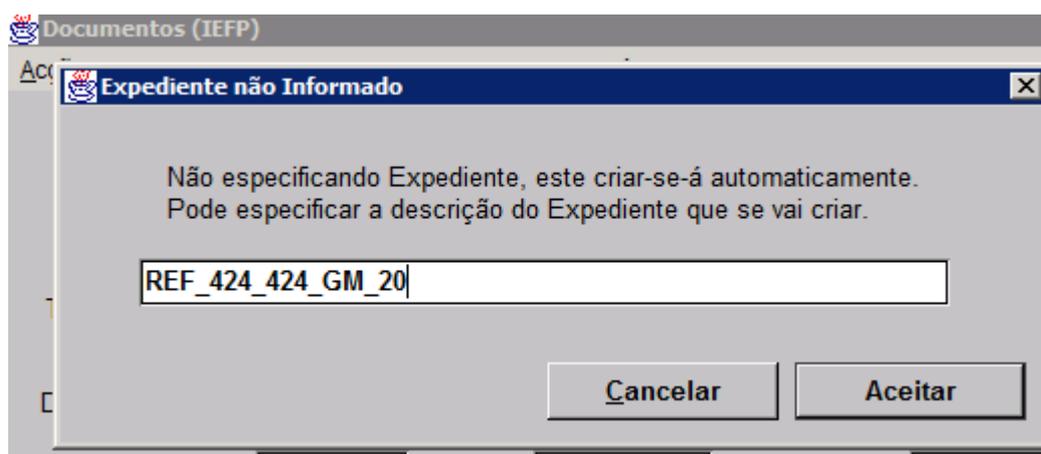
Primeiramente, tem de definir-se o tipo de documento e a transferência que se quer efetuar.



The screenshot shows a window titled "Documentos (IEFP)" with a menu bar containing "Acção", "Editar", "Consulta", "Ir", "Pasta", "Especial", and "Auxílio". Below the menu is a form with several input fields. On the left, there are four rows: "Ident. do Lote" with an empty text box, "Nº Expediente" with an empty text box, "Nº Doc. Prévio" with an empty text box, and "Tipo Documento" with a dropdown menu showing "TRF_DP". On the right, there is a checkbox labeled "Submetido" which is unchecked, followed by three rows: "Exercício" with an empty text box, "Período" with an empty text box, and "Data" with an empty text box.

Figura 7- Tipo de Documento no SIGOFA

No caso referido, é uma TRF-DP (Transferência – Delegação Regional Projeto), o que implica uma transferência entre as mesmas classificações económicas.



The screenshot shows a dialog box titled "Expediente não Informado" with a close button (X) in the top right corner. The main text inside the dialog reads: "Não especificando Expediente, este criar-se-á automaticamente. Pode especificar a descrição do Expediente que se vai criar." Below the text is a text input field containing the value "REF_424_424_GM_20". At the bottom of the dialog are two buttons: "Cancelar" and "Aceitar".

Figura 8- Identificação do Documento

Após isso, indica-se o tipo de transferência (Libertação se for para debitar fundos ou Reforço se for para creditar fundos) seguindo do centro do qual é originário o fundo para o centro para o qual é destinada a dotação (isto se for uma libertação, caso seja reforço é ao contrário), através das iniciais de quem faz a transferência, isto para existir um maior controlo e facilidade em confirmar caso haja algum erro, e do ano em que se efetua a transferência.

De seguida, aparece um ecrã onde está a descrição de todo o documento que iremos criar e da transferência a realizar, onde inclui o período contabilístico, orçamento em que está inserido, dia onde é feita a transferência e ainda o número de documento criado para a mesma transferência

The screenshot shows the 'Documentos (IEFP)' application window. The menu bar includes 'Acção', 'Editar', 'Consulta', 'Ir', 'Pasta', 'Especial', and 'Ajúlio'. The form contains the following fields:

- Ident. do Lote: [Empty]
- Nº Expediente: 202020002499 REF_424_424_GM_20
- Nº Doc. Prévio: [Empty]
- Tipo Documento: TRF_DP Tansferência Orçamental - DR - Projeto
- Nº Documento: 202050001111
- Data Documento: 23-NOV-2020 Nº Exp. Admvo: [Empty]
- Divisa: EUR Montante: [Empty] Tipo Tx. Câmbio: [Empty]
- Data Tx. Câmbio: [Empty] Taxa Câmbio: [Empty]
- Montante Func.: [Empty] Data Valor: [Empty] []
- Zona Principal: [Dropdown menu]
- Submetido:
- Exercício: 2020
- Período: Novembro-20
- Data: 01-NOV-2020
- Estado: Rascunho
- Res. Fundos: [Empty]

Figura 9- Resumo do documento e transferência

Na figura 14, pode já ter-se uma clara identificação do documento, dos centros envolvidos nesta transferência, faltando apenas o montante para a transferência em questão.

Após isso, identifica-se o centro juntamente com o tipo de transferência, desta vez especificando se é o caso de um reforço (insere-se TRF_DX) ou de uma libertação (DESP), a medida orçamental, a classificação económica e ainda o ano de modo em está inserido

The screenshot shows the 'IEFP' application window with the following fields and values:

- ENTIDADE: 424 CENTRO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE CASTELO
- POCP: TRF_DP Transferências - DR - Projeto
- ORGANICA: D10100 Funcionamento - Diversos
- FUNCIONAL: 3052 Relações gerais do trabalho
- MEDIDA ORÇAMENTAL: D113129 Estágios Profissionais
- ECONOMICA: D050103A Subs. - Soc. qsn.fin. - Priv. - Subs. p/ Funcionamento
- CENTRO CUSTO: 00000 Valor Nulo
- MEDIDA ANALITICA: 000 Valor Nulo
- CURSO: 0000000 Valor Nulo
- ACCAO: 000 Valor Nulo
- NATUREZA ELEGIVEL: 00 Valor Nulo
- ANO: 20 2020

Buttons at the bottom: Limpar, Cancelar, OK.

Figura 10- Identificação do movimento.

Na figura 15, pode ver-se que se trata de um reforço para o centro de Castelo Branco, para a conta da medida de Estágios Profissionais para a Classificação Económica de Sociedades, o que significa que aquela rubrica será reforçada com aquela dotação.

The screenshot shows a software window titled 'Documentos (IEFP)'. The menu bar includes 'Acção', 'Editar', 'Consulta', 'Ir', 'Pasta', 'Especial', and 'Auxílio'. The form contains the following fields and values:

- Ident. do Lote: [Empty]
- Nº Expediente: 202020002852 REF_424_424_GM_20
- Nº Doc. Prévio: [Empty]
- Tipo Documento: TRF_DP Transferência Orçamental - DR - Projeto
- Nº Documento: 202050001409 REF_424_424_GM_20
- Data Documento: 04-JAN-2021 Nº Exp. Admvo: [Empty]
- Divisa: EUR Montante: [Empty] Tipo Tx. Câmbio: [Empty]
- Data Tx. Câmbio: [Empty] Taxa Câmbio: [Empty]
- Montante Func.: [Empty] Data Valor: [Empty] []
- Zona Principal: [Dropdown menu]
- Rubrica: 424.TRF_DP.D10100.3052.D113129.D050103A.00000.000.0000000.000.00.20
- Descrição: CENTRO DE EMPREGO E FORMA.Transferências - DR - Pro.Funcionamento - Diverso
- Texto: [Empty]
- Motivo Eliminação: [Empty]
- Motivo Estorno: [Empty]
- Ano Remanescente: [Empty]

On the right side, there are additional fields: Submetido, Exercício: 2021, Período: Janeiro-21, Data: 01-JAN-2021, Estado: Rascunho, and Res. Fundos: [Empty]. At the bottom, there are buttons for 'Terminar', 'Gerar Class', 'Sum. Class', 'Classificação', 'Ações (h)', and 'Imprimir'.

Figura 11- Documento final

O documento como o da figura 16, já finalizado e preenchido com os códigos, apenas necessita de uma submissão e respetiva verificação dos fundos disponíveis de modo a que a transferência seja concluída e assumida pelo sistema.

No restante estágio, foi-me atribuída a tarefa de realizar transferências entre os Centros de Responsabilidades da Delegação Regional do Centro, não só para a parte orçamental dos mesmos, como também para satisfazer as necessidades da secção de cabimentação na qual se efetua os pagamentos de processos que os mesmos centros requerem para a aquisição/pagamento de serviços/bens, processos cujos não seriam a pedido dos mesmos, uma vez que seriam apenas da responsabilidade da delegação regional onde tinham sido processados e aprovados para as referidas transferências . Houve outras tarefas embora em menor quantidade em relação aos créditos e reembolsos ao IEFP que se encontravam em processos judiciais, em atraso ou cobrança coerciva. Efetuei também tarefas referentes à criação de rubricas informáticas em falta para as

medidas criadas em resposta a crise da Covid-19, que não existiam em centros cujos pedidos surgiram mais tarde.

7. O estágio como etapa de formação profissional

a. A importância das competências adquiridas na licenciatura e mestrado no decorrer do estágio

No decorrer do estágio, deparei-me com algumas dificuldades, especialmente porque em toda a minha formação até agora houve um foco maior nas finanças, gestão e controlo privado. Porém, como estive integrado numa entidade pública, isto exigiu o estudo dos processos e a legislação pela qual os serviços públicos se regem.

Por outro lado, toda a minha formação anterior sobre a ferramenta informática Office foi uma mais valia no dia-a-dia na execução das tarefas do estágio. Também as competências que fui desenvolvendo através dos projetos académicos, em particular a do trabalho de equipa, foram basilares, uma vez que o departamento onde estagiei está todo interligado e as tarefas atribuídas aos funcionários todas encadeadas, sendo a responsabilidade repartida e, ao mesmo tempo, delegada por todos os membros integrantes do departamento.

b. A importância do estágio na aquisição de novas competências

Este estágio permitiu melhorar as minhas competências respeitantes à comunicação oral e escrita e à flexibilidade em relação às tarefas, multitasking e trabalhar em equipa, uma vez que todas as tarefas tem fases em todas as partes do NGAF. Este tipo de processo serviu para desenvolver competências tais como o trabalhar em equipa, organização pessoal e ainda o trabalhar com prazos, pois muitas das tarefas que se realizou tinham alguma urgência. Outra área que foi consolidada foi a dos programas e ferramentas informáticos. Para além das melhorias sentidas ao nível do Office, o facto de estar planeada para 2021 uma alteração do plano contabilístico que está em vigor e informático, relacionado diretamente ao IEFP, isto é a plataforma onde se realizava as tarefas irá ser alterada, levou a uma mudança de sistema de trabalho e com ela o desafio de o aprender.

Este estágio também foi uma etapa importante na preparação para o mercado de trabalho num outro tipo de competências, uma vez que me foram atribuídas responsabilidades, me exigiram eficácia e trabalhei num ambiente com momentos de

maior exigência e urgência nas tarefas, tendo existido assim fases de bastante pressão, algo muito próximo do que caracterizará um futuro emprego.

c. Balanço das tarefas e do valor acrescentado do estágio.

Numa avaliação do estágio e das tarefas desempenhadas, identifico a aquisição das competências referidas no parágrafo anterior como o maior valor acrescentado, já que são fundamentais qualquer que seja o emprego que possa ter ao longo da minha vida ativa.

Todas as tarefas que me foram propostas durante o estágio implicavam conhecer o funcionamento do departamento onde estava incluído e todo o esquema de trabalho que ocorre nos vários processos, maioritariamente ligados às medidas de resposta à crise da Covid-19. Para além disso, houve um esforço contínuo e de equipa para que todos os processos que davam entrada no sistema relacionados com estas medidas fossem satisfeitos e cumpridos com a maior celeridade possível.

Em suma, a realização do estágio foi uma experiência bastante enriquecedora a vários níveis, com especial ênfase na vertente profissional e social, porque tive de me adaptar a novas realidades, exigências, responsabilidades e obrigações. Obtive conhecimentos e uma nova perspetiva sobre o funcionamento do setor público, mais especificamente o serviço do IEFP a nível interno, o qual é bastante interessante e tem um peso maior do que originalmente parece.

8. Conclusão

Este relatório de estágio tinha como objetivo analisar as medidas de emprego criadas pelo Governo português em 2020 como resposta à degradação das condições do mercado de trabalho decorrente da crise da Covid-19.

Para isso, avaliou-se os impactos na economia e no mercado de trabalho da região Centro, área geográfica sob a tutela da Delegação Regional do IEFP em que realizei o estágio, fazendo-se uma breve comparação com a resposta efetuada pelo mesmo instituto numa outra crise com outra origem, a crise europeia das dívidas soberanas.

As medidas analisadas são medidas de políticas ativas, uma vez que têm enfoque na manutenção dos postos de trabalho e ainda no incentivo à contratação de novos trabalhadores, mesmo sendo através da concessão de subsídios que pode ser considerada uma política passiva. A diferença é que os subsídios referentes a estas medidas são direcionados para as entidades empregadoras e não para os desempregados, como acontece no último tipo de política.

Na crise europeia das dívidas soberanas, o IEFP atuou com o programa *Convocatórias*, um programa de incentivo à oferta de trabalho. Na atual crise da Covid-19, as medidas criadas como resposta tinham como objetivo estimular antes a procura de trabalho. Isto mostra que a resposta por parte do Governo tem de mudar de acordo com a origem da crise que se atravessa e, efetivamente, verificou-se essa mudança de abordagem e adaptação. No caso presente, foi o próprio Governo, por razões sanitárias, que teve de determinar o encerramento de estabelecimentos e a redução da atividade empresarial.

A apoio financeiro que tem sido prestado às entidades empregadoras através destas medidas têm permitido não só atenuar as despesas com o pessoal e contratar mais trabalhadores como ajudar a estabilizar os rendimentos dos trabalhadores abrangidos, que corriam o risco de desemprego. De uma forma indireta, através da MARESS, foi ainda atenuado o aumento do número de desempregados.

Por ainda se estar a vivenciar esta crise não foi possível obter o impacto das medidas em toda a sua plenitude, em parte também, porque os dados ainda não se encontram completos e necessitam de verificação. Apesar dessas limitações, com os dados que foram disponibilizados, percebe-se o grau de impacto pelas empresas,

entidades e trabalhadores da região já abrangidos. A eficácia pela celeridade dos processos a nível burocrático e nos serviços do IEFP também foi importante.

A MIENAE e a MARESS serão um bom objeto de estudo num futuro próximo, quando forem disponibilizados os dados definitivos e assim poder avaliar-se o verdadeiro impacto destas soluções urgentes. Irão permitir perceber o número de postos de trabalho abrangidos, a estrutura das empresas que recorreram a estas medidas e as modalidades de transferências que preferiram, pois isto poderá dar uma ideia da sua capacidade financeira perante o abrandamento/regularização da sua atividade. Dados mais completos e pormenorizados permitirão também avaliar os efeitos destas duas medidas, de acordo com as categorias avançadas no capítulo 3. Há, assim, espaço para futuros estudos e interpretações destas medidas de emprego.

Para terminar, referir ainda que este relatório e o estágio respetivo permitiram-me uma evolução a nível pessoal e profissional, pela apreensão dos mecanismos de funcionamento do serviço nacional de emprego e formação profissional português e do papel desempenhado no mercado de trabalho, papel de intermediação entre a oferta e a procura de trabalho de modo a que haja um melhor ajustamento entre ambas, o que é fundamental em tempos de crises, seja qual for a sua origem.

9. Bibliografia

Atkinson, A. B., & Micklewright, J. (1991). Unemployment compensation and labor market transitions: a critical review. *Journal of economic literature*, 29(4), 1679-1727.

Banco de Portugal (2020). *Economia numa imagem*. Acedido em 1 de fevereiro de 2021, em <https://www.bportugal.pt/page/economia-numa-imagem-80>.

Brown, A. J., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs-employment gain or fiscal drain?. *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), 12.

Bureau Internacional do Trabalho (2018). Políticas ativas do mercado de trabalho: das intervenções da crise às medidas estruturais. Em *Trabalho digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação* (pp. 91-108). Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

CCDR (2020). Boletim Trimestral n.º 45 / 4º Trimestre de 2019.

CCDR (2020). Boletim Trimestral n.º 48 / 3º Trimestre de 2020.

De Almeida, J. R. & Caldas, J. C. (2020). Barómetro das Crises – Saúde e Economia: a primeira, a segunda e a vaga do futuro. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Dias, M. C., & Varejão, J. (2012). Estudo de avaliação das políticas ativas de emprego. Relatório Final. FEP, ESFEP, CEF – Universidade do Porto.

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). *A Instituição*. Acedido em 28 de outubro de 2020, em <https://www.iefp.pt/instituicao>.

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). *História*. Acedido em 28 de outubro de 2020, em <https://www.iefp.pt/historia>.

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). *Orçamento Ordinário 2019*. Acedido em 28 de outubro de 2020, em <https://www.iefp.pt/documents/10181/9350504/Or%C3%A7amento+Ordin%C3%A1rio+2019.pdf/3dc0566c-4ce6-445b-9507-11c77c2aa291>.

Instituto do Emprego e Formação Profissional (2020). *Plano de Atividades 2019*. Acedido em 28 de outubro de 2020, em <https://www.iefp.pt/documents/10181/9350504/PA2019.pdf/710d3674-c78f-4b06-9efa-80480cfe1fd7>.

Kraft, K. (1998). An evaluation of active and passive labour market policy. *Applied Economics*, 30(6), 783-793.

Madelino, F. & de Matos, R. (2015). Políticas Ativas de Emprego, Serviços Públicos de Emprego e Tripartismo. Instituto para as políticas públicas e sociais – Instituto Universitário de Lisboa.

Martins, P. S., & Pessoa, S. (2014). Reemployment and Substitution Effects from Increased Activation: Evidence from Times of Crisis. *IZA Discussion Paper*. 8600.

10. Legislação Consultada

Decreto-Lei n.º 10-G/2020. Diário da República n.º 61/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-03-26. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de abril. Diário da República n.º 87/1999, Série I-A de 1999-04-14. Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Decreto-Lei n.º 143/2012, de 11 de julho. Diário da República n.º 133/2012, Série I de 2012-07-1. Ministério da Economia e do Emprego.

Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro. Diário da República n.º 212/2006, Série I de 2006-11-03. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho. Diário da República n.º 118/2020, 2º Suplemento, Série I de 2020-06-19. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Decreto-Lei n.º 37/2020, de 15 de julho. Diário da República n.º 136/2020, Série I de 2020-07-15. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Diário do Governo n.º 230/1932, Série I de 1932-09-30.

Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho. Diário da República n.º 134/2020, 2º Suplemento, Série I de 2020-07-13. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Portaria n.º 191/2015, de 29 de junho. Diário da República n.º 124/2015, Série I de 2015-06-29. Ministérios das Finanças e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

Portaria n.º 207/2012, de 6 de julho. Diário da República n.º 130/2012, Série I de 2012-07-06. Ministérios da Economia e do Emprego e da Solidariedade e da Segurança Social.

Portaria n.º 294-B/2020, de 18 de dezembro. Diário da República n.º 245/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-12-18. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Portaria n.º 319/2012, de 12 de outubro. Diário da República n.º 198/2012, Série I de 2012-10-12. Ministérios das Finanças e da Economia e do Emprego.

11. Anexos

Anexo I – Simulação dos valores pagos pelo Incentivo



INSTITUTO DO EMPREGO
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

FAQ

Incentivo Extraordinário à
Normalização da Atividade
Empresarial

Simulação do valor do apoio em função do número de dias de lay-off e da modalidade de apoio

Exemplo 1		Valor do apoio Incentivo	
		1 RMMG	2 RMMG
nº de dias em Lay-off	20	423,33 €	282,22 €
nº de trabalhadores	1		

Exemplo 2		Valor do apoio Incentivo	
		1 RMMG	2 RMMG
nº de dias em Lay-off	30	635,00 €	423,33 €
nº de trabalhadores	1		

Exemplo 3		Valor do apoio Incentivo	
		1 RMMG	2 RMMG
nº de dias em Lay-off	45	635,00 €	635,00 €
nº de trabalhadores	1		

Exemplo 4		Valor do apoio Incentivo	
		1 RMMG	2 RMMG
nº de dias em Lay-off	60	635,00 €	846,67 €
nº de trabalhadores	1		

Exemplo 5		Valor do apoio Incentivo	
		1 RMMG	2 RMMG
nº de dias em Lay-off	90	635,00 €	1 270,00 €
nº de trabalhadores	1		

Nota 1: na modalidade de 2 RMMG a entidade pode ainda ter acesso aos apoios complementares (Segurança Social).

Nota 2: as obrigações e o período da duração das obrigações são diferentes nas duas modalidades de apoio.

Consulte as FAQ, legislação e aviso de abertura de candidaturas.

Anexo II – Ficha de candidatura: MARESS

Cofinanciado por:



Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde
 Medida excecional e temporária, no âmbito da pandemia COVID-19 (Portaria nº 82-C/2020, de 31 de março, na sua redação atual)

REQUERIMENTO - Incentivo de emergência à substituição de trabalhadores ausentes ou temporariamente impedidos de trabalhar

A preencher pelos serviços do IEFP, I.P.

RECEÇÃO DA CANDIDATURA		CENTRO OU SERVIÇO DE EMPREGO	<input type="text"/>
Data de receção	<input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/>	N.º do Projecto	<input type="text"/>
O(a)	<input type="text"/>	Assinatura	<input type="text"/>

(nº sequencial no SE ou CTE/sigla da medida/ano civil)

A preencher pela entidade

1. IDENTIFICAÇÃO DA ENTIDADE

1.1. Denominação Social / Nome:

1.2. Número Fiscal (NIPC): 1.3. Tipo de entidade:

1.4. Atividade (CAE a 5 dígitos): Designação CAE:

1.5. Natureza jurídica da entidade:

1.6. Localização e contactos (sede social):

Endereço:

Cód. Postal: - Telefone:

E-mail: Distrito:

Concelho: Freguesia:

1.7. Responsável a contactar:

Nome: Função:

Telefone: Telemóvel: E-mail(*):

(* as comunicações serão efetuadas para este endereço de email)

1.8. Recolha de Referência para Transferência Bancária: IBAN:

2. ATIVIDADE A DESENVOLVER

2.1 Área de atividade: Se outra, diga qual:

2.2 Objetivos do projeto/necessidades a satisfazer:

2.3. Data de início: Data de fim(*): (* Duração máxima de 3 meses (** Use, por favor, formato dia-mês-ano

Anexo III – Circular Normativa



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, IP

CIRCULAR NORMATIVA N.º 6 / 2013 , de 2013-05-17

ASSUNTO: PLANEAMENTO, ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO
CONTROLO DE GESTÃO
Gestão Orçamental – Transferências Orçamentais

0. PRÉAMBULO

Na sequência da entrada em produção do SIGOFA – Sistema de Informação de Gestão Orçamental, Financeira e Administrativa, houve necessidade de normalizar a efetivação de transferências orçamentais, as quais passaram a ter intervenção direta, por parte das Delegações Regionais.

Tendo em conta que a estrutura do orçamento do IEFP, I.P., na vertente de gestão interna, contempla, para além das medidas orçamentais, as rubricas de classificação económica de receitas e despesas públicas, de acordo com o classificador económico, publicado através do Decreto-Lei nº 26/2002 de 14 de fevereiro, e que a transferência entre rubricas de classificação económica deve obedecer a determinadas regras de "alterações orçamentais", definidas quer na Lei de Enquadramento Orçamental, quer nos diplomas legais publicados anualmente, designadamente na Lei do Orçamento do Estado e no Decreto-Lei de Execução Orçamental anual, há necessidade de normalizar os procedimentos das diversas unidades orgânicas intervenientes neste processo.

Face às normas atualmente em vigor, verifica-se que semanalmente é solicitado um número avultado de transferências, a realizar por parte dos Serviços Centrais, em que, devido às tramitações processuais ora instituídas, redundam não só numa sobrecarga administrativa dos Serviços Centrais, provocando igualmente um significativo hiato temporal entre a solicitação efetuada, por parte das Delegações Regionais, até à concretização do pedido no SIGOFA, pondo em causa a célere realização da assunção dos compromissos que originou o pedido.

Assim, há necessidade de alterar a normas existentes, passando por alargar as competências dos Srs. Delegados Regionais, os quais passarão a poder autorizar a realização de transferências entre a mesma classificação económica e medidas orçamentais contidas no mesmo projeto, estando subjacente a criação de um novo documento específico para as Delegações Regionais.

Neste contexto, a presente Circular Normativa revoga expressamente a CN nº 09/2003, de 10 de fevereiro.

A 1ª Revisão à CN, visa agilizar a execução do orçamento do IEFP, I.P., delegando exclusivamente nas competências do CD, alterações orçamentais entre económicas diferentes, desde que as medidas orçamentais visadas estejam contidas no mesmo projeto orçamental, sem contudo por em causa as competências específicas, quer da Tutela, quer do Membro do Governo responsável pela área das Finanças, estipuladas em lei própria.

REVISÃO		DADOS DE REVOGAÇÃO			CÓDIGO	
N.º	Data	Revoga a CN n.º 9/2003, de 10 de fevereiro			PA.55	
1	2013-08-23					
CONSELHO DIRETIVO		SERVIÇO RESPONSÁVEL		SERVIÇO COORDENADOR		FL.
Félix Esménio		Sigla	Assinatura	Sigla	Assinatura	1/6
		DPG	Cristina Alves	AQJA	Susana Ferreira	

Mod. IEFP/982/3/200

www.iefp.pt

**CIRCULAR NORMATIVA N.º 6 / 2013 , de 2013-05-17****1. OBJETIVO**

A presente Circular Normativa tem por objetivo estipular as regras a que devem obedecer as transferências orçamentais, tendo por base a flexibilização do Orçamento de Gestão Interna do IEFP, I.P., sem, no entanto, pôr em causa o cumprimento das regras contidas nos diversos diplomas legais, em matéria de alterações orçamentais.

Para o efeito é criado um novo tipo de documento "TRF_DP – Transferências Orçamentais – Delegações Regionais - Projeto ", que permite efetuar transferências, ao nível de cada Delegação Regional, o qual deverá obedecer a determinados critérios, explicitados no ponto 4 da presente CN.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Todo o IEFP, IP.

3. PRINCÍPIOS GERAIS**3.1 Desagregação do Orçamento na versão de Gestão Interna**

O Orçamento do IEFP, I.P., na ótica da Gestão Interna, é desagregado em Orçamentos Parcelares, medidas orçamentais e classificações económicas.

3.1.1 Orçamentos Parcelares

O Orçamento do IEFP, I.P., na sua vertente de Gestão Interna, é desagregado nos seguintes **orçamentos parcelares**:

- Delegação Regional do Norte;
- Delegação Regional do Centro;
- Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo;
- Delegação Regional do Alentejo;
- Delegação Regional do Algarve;
- Serviços Centrais e Centros de Gestão Participada;

REVISÃO		DADOS DE REVOGAÇÃO			CÓDIGO
N.º	Data	Revoga a CN n.º 9/2003, de 10 de fevereiro			PA.55
1	2013-08-23				
CONSELHO DIRETIVO	SERVIÇO RESPONSÁVEL		SERVIÇO COORDENADOR		FL.
Félix Esménio	Sigla	Assinatura	Sigla	Assinatura	2/6
	DPG	Cristina Alves	AQJA	Susana Ferreira	

Mod. IEFP/821/820



CIRCULAR NORMATIVA N.º 6 / 2013 , de 2013-05-17

- Orçamento dos Promotores Externos (quando houver lugar a recebimentos, pagamentos ou abrangidos no âmbito do Organismo Intermédio da Reabilitação ou do POEFDS, em que o IEFP, I.P. intervém na qualidade de intermediário).

O Orçamento das Delegações Regionais contempla, para além do orçamento dos serviços de coordenação, as unidades orgânicas locais, referidas no Anexo I da Portaria n.º 319/2012 de 12 de outubro.

3.1.2 Medidas Orçamentais

Cada orçamento parcelar é desagregado por medidas orçamentais, cujo código é constituído por 7 caracteres alfanuméricos:

- Despesa (D);
- Programa (um dígito);
- Projeto (um dígito);
- Subprojeto (um dígito);
- Atividade (um dígito);
- Numeração sequencial da medida (dois dígitos).

3.1.3 Classificação Económica

Cada medida orçamental agrega uma ou mais classificações económicas, consoante o tipo de despesa que se preveja vir a assumir. Estes códigos são os constantes no Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, antecédidos pela letra "D", contemplando assim a seguinte desagregação:

- Despesa (D)
- Agrupamento (dois dígitos)
- Subagrupamento (dois dígitos)
- Rubrica (dois dígitos)
- Alínea (1 carater alfanumérico)

4. PROCEDIMENTOS A ADOTAR

Com o objetivo de flexibilizar a gestão e conseqüente execução do orçamento, estabelecem-se os seguintes procedimentos a adotar, em matéria de transferências orçamentais:

REVISÃO		DADOS DE REVOGAÇÃO			CÓDIGO
N.º	Data	Revoga a CN n.º 9/2003, de 10 de fevereiro			PA.55
1	2013-08-23				
CONSELHO DIRETIVO		SERVIÇO RESPONSÁVEL		SERVIÇO COORDENADOR	FL.
Félix Esménio		Sigla	Assinatura	Sigla	Assinatura
		DPG	Cristina Alves	AQJA	Susana Ferreira



CIRCULAR NORMATIVA N.º 6 / 2013 , de 2013-05-17

4.1 Transferências Orçamentais

Quando se verifique a necessidade imperiosa de corrigir dotações orçamentais em qualquer orçamento parcelar, as respetivas alterações podem efetuar-se com o recurso às transferências de verbas dentro do próprio orçamento ou entre orçamentos, nas condições seguidamente estabelecidas e de acordo com a seguinte **ordem de prioridades**:

4.1.1. Dentro do próprio orçamento os **Delegados Regionais podem autorizar** transferências de dotações, na mesma medida orçamental e na mesma classificação económica, entre as diversas unidades orgânicas contidas na sua área de intervenção. O documento a utilizar no SIGOFA é o "TRF_DR".

4.1.2. Quando o recurso ao procedimento anterior estiver esgotado, **os Delegados Regionais podem propor, ao Diretor de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão, a autorização** de transferências de dotações, entre os orçamentos das diversas Delegações Regionais e Serviços Centrais, na mesma medida orçamental e na mesma classificação económica. O documento a utilizar no SIGOFA é o "TRF_SC".

O objetivo de se privilegiar o recurso aos procedimentos descritos nos pontos anteriores (4.1.1. e 4.1.2), é o de permitir que o orçamento consolidado, na versão de gestão interna, permaneça inalterado em termos de medida orçamental, já que é sob esta forma que o mesmo é aprovado pelos órgãos do IEFP, I.P. competentes para o efeito.

4.1.3 Esgotado o recurso aos procedimentos anteriores, **os Delegados Regionais podem autorizar** transferências de dotações entre medidas orçamentais, inseridas na mesma atividade, no mesmo projeto e na mesma classificação económica, entre os orçamentos das diversas unidades orgânicas contidas na sua área de intervenção. O documento a utilizar no SIGOFA é o "TRF_DP".

Refira-se que a competência para aprovar este tipo de transferências nunca poderá contrariar as orientações emanadas pelo Conselho Diretivo, no que respeita aos plafonds definidos, em sede de orçamento ordinário e subsequentes alterações orçamentais, para determinadas medidas que, pela sua natureza emblemática, não deverão ser alvo de qualquer tipo de alteração.

4.1.4 Quando o recurso ao procedimento anterior estiver esgotado, **os Delegados Regionais podem propor, ao Diretor de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão, a autorização** de transferências de dotações entre medidas orçamentais, inseridas na mesma atividade, no mesmo projeto e na mesma classificação económica, entre os orçamentos das diversas Delegações Regionais e Serviços Centrais. O documento a utilizar no SIGOFA é o "TRF_SC".

REVISÃO		DADOS DE REVOGAÇÃO		CÓDIGO	
N.º	Data	Revoga a CN n.º 9/2003, de 10 de fevereiro		PA.55	
1	2013-08-23				
CONSELHO DIRETIVO	SERVIÇO RESPONSÁVEL		SERVIÇO COORDENADOR		FL.
	Sigla	Assinatura	Sigla	Assinatura	
Félix Esménio	DPG	Cristina Alves	AQJA	Susana Ferreira	4/6

**CIRCULAR NORMATIVA N.º 6 / 2013 , de 2013-05-17**

O recurso aos procedimentos descritos nos pontos anteriores (4.1.3. e 4.1.4.) permite que o orçamento consolidado, na versão de gestão interna, fique inalterado em termos de classificação económica, já que é sob esta forma que o mesmo é aprovado, na sua versão oficial, pelos órgãos competentes para o efeito.

4.1.5 Quando se verificar a impossibilidade de suprir insuficiências orçamentais pelo recurso aos procedimentos atrás mencionados, o problema deve ser veiculado através do **Diretor de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão, que pode propor ao Conselho Diretivo** que, excecionalmente, autorize a realização de alterações orçamentais, entre económicas diferentes, desde que as medidas orçamentais visadas, estejam contidas no mesmo projeto orçamental, sem contudo por em causa as competências específicas cometidas à Tutela ou ao Membro do Governo responsável pela área das Finanças, estipuladas em lei própria. O documento a utilizar no SIGOFA é o "TRF_CAB".

4.1.6 Quando se verificar a impossibilidade de suprir insuficiências orçamentais pelo recurso aos procedimentos atrás mencionados, o problema deve ser **veiculado através do Diretor de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão**, que pode propor ao Conselho Diretivo que, excecionalmente, autorize a realização de alterações orçamentais, após parecer favorável do Conselho de Administração, sob duas formas:

a) Entre medidas orçamentais de projetos do mesmo ou de outro programa, desde que enquadradas na mesma atividade e na mesma classificação económica. O documento a utilizar no SIGOFA é o "TRF_CAA".

b) Entre medidas orçamentais de programas, projetos, atividades e económicas diferentes: O documento a utilizar no SIGOFA é o "TRF_CAB".

O recurso aos procedimentos descritos nos pontos anteriores (4.1.6. a) e 4.1.6.b)) assume a forma de "alteração orçamental" convencional, só que de âmbito reduzido.

5. CONSULTAS/PROPOSTAS PARA A CONCRETIZAÇÃO DE TRANSFERÊNCIAS ORÇAMENTAIS

Todas as consultas/propostas devem ser formuladas por escrito, em quadro próprio, oportunamente divulgado para o efeito, devendo ser devidamente fundamentadas.

6. COMPETÊNCIAS PARA A AUTORIZAÇÃO DAS TRANSFERÊNCIAS ORÇAMENTAIS

As competências para a autorização das transferências são as referidas no ponto 4.

REVISÃO		DADOS DE REVOGAÇÃO			CÓDIGO
N.º	Data	Revoga a CN n.º 9/2003, de 10 de fevereiro			PA.55
1	2013-08-23				
CONSELHO DIRETIVO		SERVIÇO RESPONSÁVEL		SERVIÇO COORDENADOR	FL.
Félix Esménio		Sigla	Assinatura	Sigla	Assinatura
		DPG	Cristina Alves	AQJA	Susana Ferreira



CIRCULAR NORMATIVA N.º 6 / 2013 , de 2013-05-17

7. RATIFICAÇÃO DAS TRANSFERÊNCIAS ORÇAMENTAIS

Todas as alterações orçamentais são submetidas, no final de cada mês, a ratificação do Conselho Diretivo, que delas dá conhecimento ao Fiscal Único.

8. VIGÊNCIA

A presente Circular Normativa entra em vigor no dia da sua publicação.

MAR 2013 10:21:10

REVISÃO		DADOS DE REVOGAÇÃO		CÓDIGO	
N.º	Data	Revoga a CN n.º 9/2003, de 10 de fevereiro		PA.55	
1	2013-08-23				
CONSELHO DIRETIVO	SERVIÇO RESPONSÁVEL		SERVIÇO COORDENADOR		FL.
	Sigla	Assinatura	Sigla	Assinatura	
Félix Esménio	DPG	Cristina Alves	AQJA	Susana Ferreira	6/6