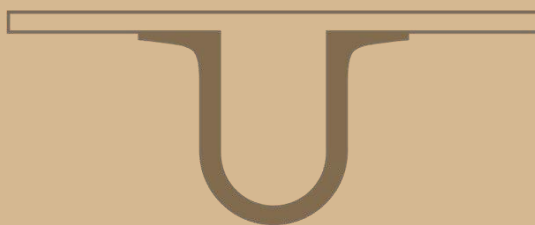




UNIVERSIDADE D  
COIMBRA



Carlos Manuel Magalhães Martins

**O PAPEL DO ESTADO NA QUALIFICAÇÃO DOS RECURSOS  
HUMANOS PARA A INOVAÇÃO:  
RELATÓRIO DE ESTÁGIO NO IEFP**

**Relatório de estágio no âmbito do Mestrado em Economia, na especialidade de  
Economia Industrial orientado pelo Professor Doutor Carlos Manuel Gonçalves Carreira  
e apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra**

Fevereiro de 2020



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Carlos Manuel Magalhães Martins

# **O papel do Estado na Qualificação dos Recursos Humanos para a Inovação: relatório de estágio no IEFP**

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

Entidade de Acolhimento: Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP),  
Delegação Regional do Centro

Orientador académico: Professor Doutor Carlos Manuel Gonçalves Carreira  
Supervisor profissional: Dr.<sup>a</sup> Elsa Maria Dinis dos Santos

Coimbra, 2020

## **Agradecimentos**

O presente relatório de estágio marca o fim do meu percurso académico. Ao longo dos últimos cinco anos, cresci enquanto pessoa, passei por algumas adversidades, momentos bons, momentos menos bons, de muita luta, muito sacrifício, mas no final tudo valerá a pena, pois na vida aprendemos a encarar certos obstáculos e a saber ultrapassá-los da melhor forma possível. Posto isto, não posso deixar de agradecer às pessoas que estiveram presentes nestes últimos anos e que me acompanharam nesta etapa da minha vida.

À minha família mais próxima, pais, irmão, cunhada, afilhado, pelo apoio incondicional que me deram, por nunca terem permitido que eu baixasse os braços, por qualquer razão que seja e por estarem sempre presentes nesta fase, por todo o esforço e dedicação que tiveram comigo.

Aos meus velhos amigos e aos amigos que Coimbra me proporcionou por todos os momentos passados juntos.

À minha namorada, por me dar toda a força possível para eu batalhar todos os dias para atingir os meus objetivos e ser sempre o meu suporte.

Ao meu orientador Dr. Carlos Carreira, por toda a ajuda que me deu e por estar disponível a auxiliar na elaboração do presente relatório.

À Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e aos meus docentes, tanto na licenciatura, como no mestrado, por tudo o que me permitiram aprender ao longo deste percurso académico.

Ao Instituto do Emprego e Formação Profissional de Coimbra, por me ter acolhido para a realização deste estágio e por todos os conhecimentos que adquiri que me serão importantes no futuro. Um agradecimento especial à minha supervisora, Dr.<sup>a</sup> Elsa Santos por toda a simpatia e disponibilidade para me ajudar naquilo que fosse preciso.

A todos, um muito obrigado!

## Resumo

No âmbito do Mestrado em Economia tive a oportunidade de concluir o meu ciclo de estudos com o estágio curricular efetuado no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), mais concretamente no Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas da Delegação Regional do Centro, em Coimbra. O estágio foi realizado entre 16 de setembro de 2019 e 8 de janeiro de 2020.

O termo inovação no contexto da administração pública ainda está em consolidação, e nesse contexto as inovações não são apenas técnicas, elas acarretam um conteúdo político e dependem de instrumentos de interação entre sociedade civil e Estado.

As discussões em torno da eficiência da administração pública levam à compreensão da necessidade de inovação por parte do setor público, seja para redução de custos ou para o fornecimento de serviços de melhor qualidade para o cidadão, e neste caso, o papel dos recursos humanos é determinante para ser efetuada uma inovação, dados os seus elevados conhecimentos e as suas inúmeras habilidades, pelo que é feito um enquadramento relativo à qualificação destes ao longo deste trabalho.

Ao contrário do privado, o setor público é caracterizado por determinadas barreiras à inovação, que podem impedir a implementação destas, em determinados aspetos, como por exemplo a sua cultura burocrática ou a falta de concorrência neste setor.

Portugal 2020 é um dos fundos que Portugal beneficia no presente ano, e que tem em vista, o desenvolvimento de certos aspetos para o nosso país, seja em termos sociais, económicos ou territoriais. Dos programas operacionais que o constituem, saliento o Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), dada a sua relação com a qualificação de recursos humanos, mais concretamente, de pessoas com deficiência e incapacidade, pois foram as que estiveram mais presentes no estágio realizado.

**Palavras-chave:** Inovação, Setor público, Recursos humanos, Portugal 2020, Programas operacionais

## **Abstract**

As part of the Master's in Economics, I had the opportunity to complete my cycle of studies with the curricular internship carried out at the Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), more specifically at the Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas of the Regional Delegation of the Center, in Coimbra. The internship took place between September 16, 2019 and January 8, 2020.

The term innovation in the context of public administration is still under consolidation, and in this context innovations are not just technical, they have a political content and depend on instruments of interaction between civil society and the State.

Discussions around the efficiency of public administration lead to an understanding of the need for innovation on the part of the public sector, either to reduce costs or to provide better quality services to citizens, and in this case, the role of human resources is determinant for an innovation to be carried out, given their high knowledge and innumerable skills, so a framework is made regarding their qualification throughout this work.

Unlike the private sector, the public sector is characterized by certain barriers to innovation, which can prevent their implementation, in certain aspects, such as its bureaucratic culture or the lack of competition in this sector.

Portugal 2020 is one of the funds that Portugal benefits from this year, and which aims to develop certain aspects for our country, whether in social, economic or territorial terms. Of the operational programs that comprise it, I protrude the Operational Program Social Inclusion and Employment (OPSIE), given its relationship with the qualification of human resources, more specifically, people with disabilities, as they were the ones who were most present in the internship carried out.

**Keywords:** Innovation, Public sector, Human resources, Portugal 2020, Operational programs

# Índice Geral

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	ii
Abstract.....	iii
Índice de Gráficos.....	v
Índice de Tabelas.....	v
Lista de Siglas e Acrónimos.....	vi
1. Introdução.....	1
2. Inovação e qualificação dos recursos humanos.....	3
2.1.No contexto do Portugal 2020.....	8
2.1.1. Balcão 2020.....	12
2.2.Na administração pública.....	12
2.3.Barreiras à inovação: setor público versus setor privado.....	17
3. Medidas de apoio à reabilitação profissional.....	19
3.1.Qualificação de pessoas com deficiência e incapacidade.....	21
3.1.1. Programas Operacionais.....	23
3.2.Medidas de apoio ao emprego.....	26
4. Apresentação da Entidade de Acolhimento.....	27
4.1. História do IEFP.....	27
4.2. Estrutura Organizacional.....	28
4.3. Delegação Regional do Centro.....	29
4.3.1. Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas.....	30
5. Estágio.....	30
5.1.Objetivos e tarefas previstas.....	30
5.2.Tarefas Desenvolvidas.....	32
5.3.Análise Crítica.....	34
6. Conclusão.....	37
Referências Bibliográficas.....	39
Legislação.....	41

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1:</b> Tipo de inovação, % do total de empresas.....	4
<b>Gráfico 2:</b> Pedidos de patente PCT em função do PIB (paridade de poder de compra padrão).....	5
<b>Gráfico 3:</b> Relação entre a população que completou o ensino superior e as PME's que introduziram um tipo de inovação.....	6
<b>Gráfico 4:</b> Distribuição da despesa em I&D nos setores de execução por área temática em 2016 (%).....	16

## Índice de Figuras

<b>Figura 1:</b> Capacidades inovadoras dos países da União Europeia.....	8
<b>Figura 2:</b> Fundos da União Europeia .....	9
<b>Figura 3:</b> Visão geral do mix nacional de políticas de inovação .....	13
<b>Figura 4:</b> Áreas temáticas de I&D e respetivos eixos temáticos .....	15
<b>Figura 5:</b> Componentes de formação dos cursos e respetivos objetivos.....	22
<b>Figura 6:</b> População entre os 30-34 anos com o ensino superior.....	24
<b>Figura 7:</b> Taxa de abandono escolar precoce.....	24
<b>Figura 8:</b> Organograma da Delegação Regional do Centro.....	29

## Lista de Siglas e Acrónimos

AdC - Agência para o Desenvolvimento e Coesão  
CE - Centros de Emprego  
CEFP - Centros de Emprego e Formação Profissional  
CEP - Centros de Emprego Protegido  
DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência  
DRC - Delegação Regional do Centro  
EFA - Educação e Formação de Adultos  
EIS – *European Innovation Scoreboard*  
ENEI - Estratégia Nacional de Investigação e Inovação  
EPO – *European Patent Office*  
FC – Fundo de Coesão  
FEADER - Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural  
FEAMP - Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e Pescas  
FEDER – Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional  
FMDO - Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra  
FSE - Fundo Social Europeu  
I&D – Investigação e Desenvolvimento  
IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional  
IFPA - Instituto de Formação Profissional Acelerada  
IPSFL - Instituições Privadas sem Fins Lucrativos  
IPTCN - Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional  
ISI – Índice Sintético de Inovação  
NAC – Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas  
OI – Organismo Intermédio  
PCT – Tratado de Cooperação de Patentes  
PIB – Produto Interno Bruto  
PME's – Pequenas e Médias Empresas  
PO – Programas Operacionais  
PO APMC - Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas  
PO CH- Programa Operacional Capital Humano  
PO ISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego  
QCA – Quadro Comunitário de Apoio  
QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional  
SI FSE – Sistema de Informação do Fundo Social Europeu  
TIC - Tecnologias de Informação e Comunicações  
UE – União Europeia  
UFCD - Unidades de Formação de Curta Duração



## **1. Introdução**

Para a obtenção do grau de Mestre em Economia Industrial, pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, realizei um estágio curricular no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), mais concretamente no Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas (NAC), na Delegação Regional do Centro, em Coimbra. O estágio decorreu entre 16 de setembro de 2019 e 8 de janeiro de 2020.

Dado que efetuei um estágio curricular, no organismo intermédio do IEFP, uma entidade pública, da administração central, decidi abordar no meu relatório de estágio, dois temas de elevada importância e relevância, o setor público e a inovação. Como o estágio foi realizado no setor público, e este detém um elevado impacto na vida de grande parte das pessoas, pois é o alicerce da sociedade e gera a estrutura em se desenvolvem, decidi relacioná-lo com a inovação, uma área de grande interesse pessoal.

O setor público atua como administrador de uma proporção considerável dos recursos de uma sociedade e as organizações públicas utilizam esses mesmos para fornecer serviços fundamentais, implementar leis, regulamentos, garantir a democracia e o controlo sobre os recursos. Melhorias no desempenho destes são de grande importância e benéficas para a maioria das pessoas.

Desta forma, é possível estabelecer uma relação entre o setor público e a inovação, dado que, nos dias de hoje, esta está cada vez mais presente, pois é através dela, que as empresas se conseguem diferenciar e obter vantagem competitiva relativamente às outras, sendo necessário terem em conta as necessidades dos indivíduos, por exemplo, a minimização dos custos, o aumento da eficiência dos serviços e a otimização dos recursos.

O objetivo principal do presente relatório é verificar o papel do Estado na inovação, pois devido a certas componentes como a legislação, a cultura organizacional ou no que concerne aos seus recursos, será divergente do setor privado, subsiste desta forma, a necessidade de inovar, por parte do setor público, na promoção de serviços à sociedade como algo eficiente para aumentar o nível de satisfação da população.

A metodologia de abordagem consiste, neste caso, numa análise de documentos com informação sobre as temáticas referidas, mais propriamente, relatórios e estatísticas, de forma a perceber o papel do setor público, relativamente à forma como têm inovado e se tem sido contributivo para a melhoria do bem-estar da sociedade. Com o recurso a alguns gráficos ou tabelas, quando possível, com o intuito de obter uma análise mais concreta e detalhada sobre este assunto, para ser de melhor compreensão por parte do leitor.

O relatório está estruturado da seguinte forma: Na primeira secção encontra-se a introdução. Na segunda secção, a inovação e qualificação dos recursos humanos, estando esta ainda dividida, na administração pública, subdividida nas barreiras à inovação: setor público versus setor privado, e no contexto do Portugal 2020, ainda subdividido num tópico referente ao Balcão 2020. Na terceira parte, as medidas de apoio à reabilitação profissional, repartida entre as medidas de apoio ao emprego e a qualificação de pessoas com deficiência e incapacidade, esta última, subdivide-se ainda, num tópico referente aos programas operacionais. No quarto ponto, será feita uma apresentação da entidade de acolhimento, dividida na história do IEF, na estrutura organizacional e na delegação regional do centro, sendo que esta última estará subdividida no núcleo de acompanhamento e candidaturas. Relativamente à quinta secção, estará presente o estágio, distribuído entre os objetivos e tarefas previstas, as tarefas desenvolvidas ao longo do estágio e ainda uma análise crítica. No sexto e último ponto encontra-se a conclusão.

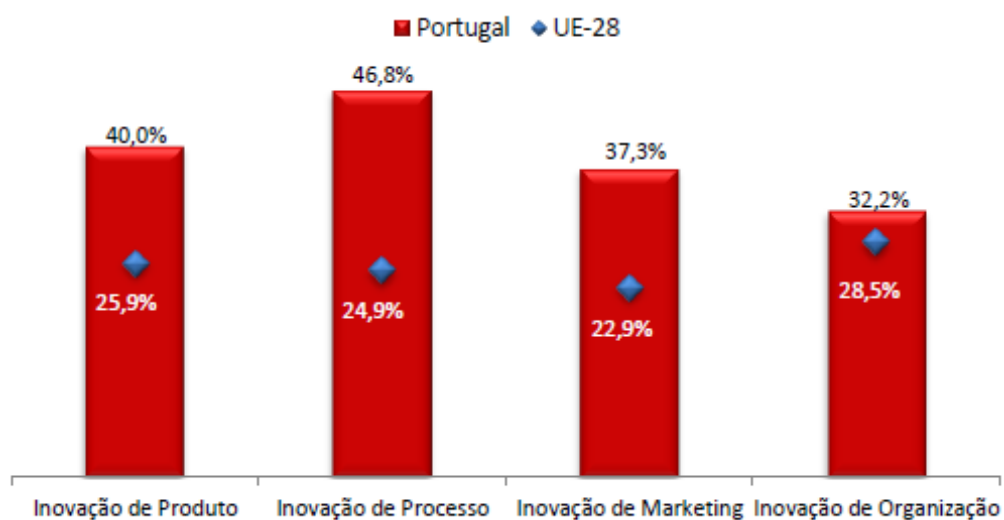
## 2. Inovação e qualificação dos recursos humanos

De acordo com o Manual de Oslo (2018), este identifica quatro tipos de inovação:

- i. Inovação de produtos: introdução de um bem ou serviço que é novo ou melhorou significativamente em relação às suas características ou usos pretendidos. Inclui melhorias significativas nas especificações técnicas, componentes, materiais, software incorporado, facilidade de uso ou outras características funcionais;
- ii. Inovação de processos: implementação de um novo ou significativamente aprimorado método de produção. Compreende mudanças significativas nas técnicas, equipamento e/ou software;
- iii. Inovação de marketing: efetuação de um novo método de marketing que envolve mudanças significativas no design ou na embalagem do produto, no posicionamento ou preço deste;
- iv. Inovação de organização: consumação de um novo método organizacional, nas práticas de negócios da empresa, organização do local de trabalho ou relações externas.

Relativamente a estes quatro tipos de inovação, no ano de 2016, Portugal encontrava-se acima da média da União Europeia-28 (UE-28) em todos os casos. O tipo de inovação mais frequente entre as empresas portuguesas foi ao nível dos processos (46,8% do total) e na UE-28 foi ao nível da organização (28,5%), como se pode verificar no gráfico 1.

**Gráfico 1** – Tipo de inovação, % do total de empresas



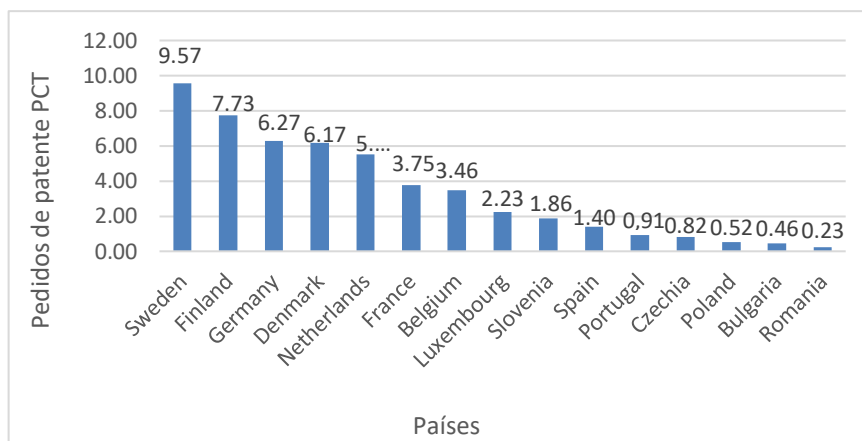
Fonte: Retirado de Sousa, Maria. (2019). *Inovação, I&D e Empreendedorismo: Desafios de Competitividade na Era Digital 2018*. Gabinete de Estratégia e Estudos, 19.

Os recursos humanos têm sido um fator importante para o desenvolvimento económico, tornando-se mais produtivos com um aumento da educação, o que os leva a estarem mais qualificados e desta forma conduzir a um elevado contributo para a produtividade das empresas. Estas, por sua vez, para se destacarem dos seus concorrentes devem recorrer à diferença, sendo esta possível através da inovação e neste aspeto é essencial o papel das pessoas, dos recursos humanos, pelas ideias inovadoras que estes possuem e devido ao facto que para inovar, é necessário que os colaboradores disponham da sua criatividade em prol da organização, seja na criação de inovação ou de patentes, nos últimos anos, os recursos humanos tornaram-se fundamentais para as empresas.

A capacidade destas para desenvolver novos produtos irá determinar a sua vantagem competitiva e uma das medidas da taxa de inovação de novos produtos é o número de patentes. Uma patente é uma licença oficial atribuída a quem pretende proteger uma determinada invenção. Quem regista a patente obtém o direito de impedir outra pessoa de usar a invenção sem o seu consentimento.

O indicador presente no gráfico 2 decorre de um quociente entre o número de pedidos de patente depositados sob o tratado de cooperação de patentes (PCT), na fase internacional, designando o Instituto Europeu de Patentes (*European Patent Office - EPO*) e o produto interno bruto (PIB) em paridade de poder de compra padrão. Os dados são referentes ao ano de 2018.

**Gráfico 2:** Pedidos de patente PCT em função do PIB (paridade de poder de compra padrão)



Fonte: European Innovation Scoreboard 2019, Interactive Tool – Country Comparison

Foram então selecionados alguns países da União Europeia e pode-se constatar, pelo gráfico 2, que a Suécia é o país com o valor mais elevado, correspondente a 9,57 pedidos de patente PCT em função do PIB (paridade de poder de compra padrão), no lado oposto, situa-se a Romênia, com um baixo valor de 0,23, comparativamente a outros países. Já Portugal possui um valor de 0,91.

A produção de tecnologia, só é possível com uma elevada qualificação dos recursos humanos e com uma elevada motivação e satisfação no trabalho. Pode-se então concluir que a Suécia é, dos países selecionados, o que possui um papel mais determinante nesse aspeto, pelo facto de ser um país orientado para a exportação, com uma atividade industrial baseada na produção de automóveis (como a Volvo, Scania, Saab) e de sistemas de telecomunicações (Ericson) e necessitar de aplicar diversas patentes de forma a proteger os seus produtos/serviços.

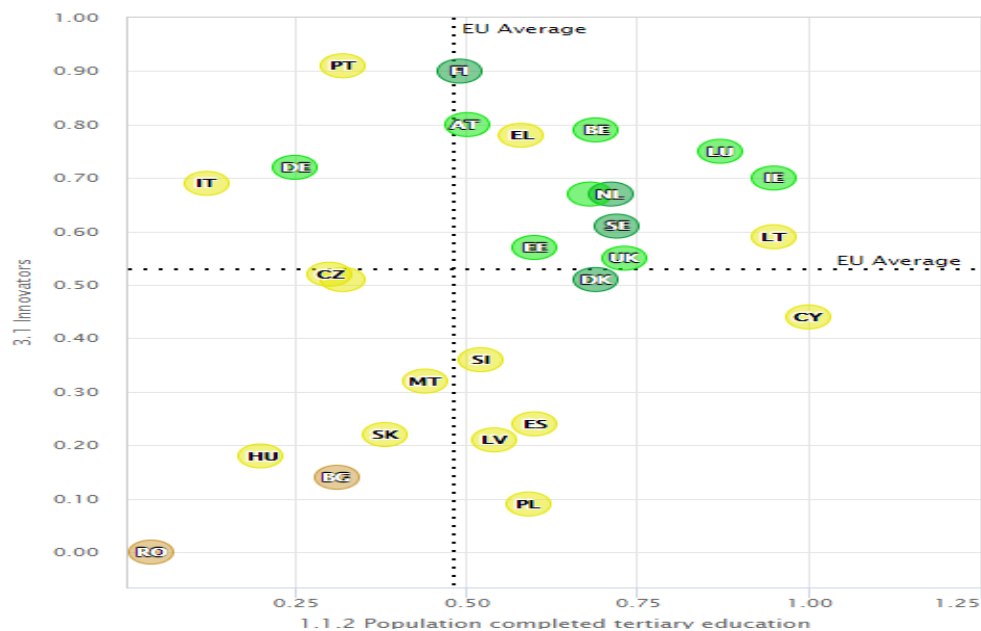
As empresas, atualmente, oferecem cada vez mais, momentos de formação dos trabalhadores para melhorar as suas habilidades através do método da aprendizagem, de forma a aprofundarem certos conhecimentos que tenham, mas também a adquirir novas competências e habilidades que não estariam tão bem presentes anteriormente.

A aprendizagem informal também se está a tornar cada vez mais importante, em que os meios tecnológicos permitem que as pessoas consigam aprender de diversas formas, dado que a inovação tecnológica tem sido, ao longo dos anos, um tema bastante presente na sociedade. A capacidade de inovação é refletida como a capacidade da empresa para transformar conhecimentos e ideias em novos produtos, novos processos (inovadores tecnológicos materiais) para o benefício da empresa e dos seus *stakeholders*.

No gráfico seguinte estabelece-se uma relação entre a percentagem da população entre os 25 e os 34 anos que completou o ensino superior e as pequenas e médias empresas (PME's) que introduziram um tipo de inovação. Neste gráfico estão presentes os 28 países pertencentes à União Europeia, no ano de 2018, tendo em conta que atualmente são apenas 27, dada a recente saída do Reino Unido.

Desta forma estes dois indicadores selecionados estabelecem uma relação entre a qualificação de recursos humanos, correspondente neste caso, a um grupo jovem da população, entre os 25 e os 34 anos e a inovação (por parte das pequenas e médias empresas, na presente situação).

**Gráfico 3:** Relação entre a população que completou o ensino superior e as PME's que introduziram um tipo de inovação



Fonte: European Innovation Scoreboard 2019, Interactive Tool – Indicator Relationship

De acordo com o gráfico, a Estónia (no gráfico com a sigla EE) é o país que se encontra mais próximo da média da União Europeia (representada no gráfico pela interseção das linhas a tracejado na horizontal e na vertical), com uma percentagem de 60% da população que completou o ensino superior e 57% de PME's que introduziram um tipo de inovação. Por outro lado, é a Roménia (com a sigla RO no gráfico) que se encontra mais distante da média da União Europeia, com uma percentagem de 4% da população que completou o ensino superior e de 0% das PME's que introduziram um tipo de inovação.

Um fator a ter em conta na base destes valores é o Índice Sintético de Inovação (ISI),

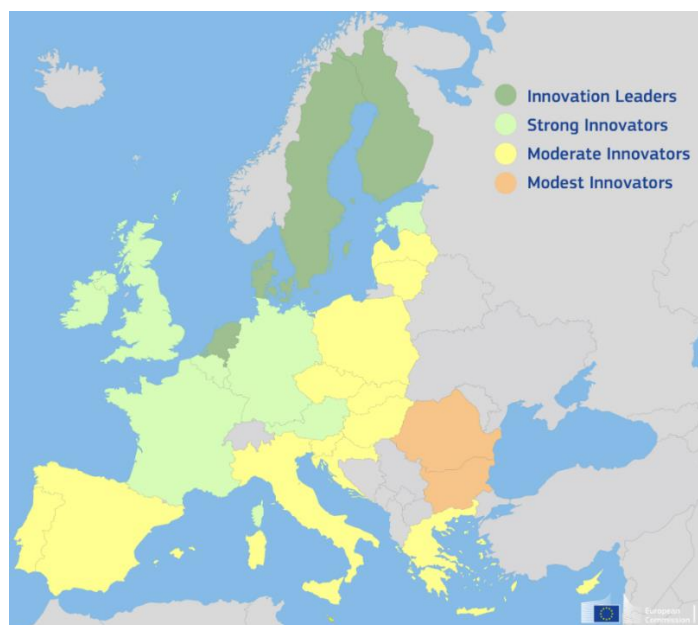
que foi desenvolvido pelo *European Innovation Scoreboard* (EIS) e que avalia as capacidades inovadoras nacionais, estabelece a relação entre o ISI da União Europeia e o ISI de cada país (é feita a média aritmética dos valores normalizados dos indicadores). Este índice subdivide-se em quatro grupos de países: líderes (relação maior que 1,2), inovadores fortes (relação entre 0,9-1,2), inovadores moderados (relação entre 0,5-0,9) e ainda o grupo dos inovadores modestos (relação inferior a 0,5), sendo que a Estónia encontra-se no grupo dos agentes inovadores fortes, enquanto que a Roménia se situa no grupo dos agentes inovadores modestos.

Sendo Portugal (PT no gráfico) considerado um inovador moderado, possui um percentagem de 32% da população que completou o ensino superior, um valor baixo relativamente a outros países selecionados, mas no que diz respeito às PME's que introduziram um tipo de inovação, é o país que possui no gráfico, a percentagem mais elevada, com um valor de 91%, ficando logo atrás a Finlândia com uns expressivos 90%.

Este valor para Portugal está relacionado com o facto de, o que é inovador para um país pode não o ser para outro e a sua evolução nesta área é proveniente dos esforços que Portugal tem realizado para colmatar as fragilidades verificadas em diversas áreas relevantes para a competitividade e a sustentabilidade económica, social e ambiental do país, através da adoção de certas medidas de política pública direcionadas para estimular a inovação e a investigação e o desenvolvimento, incorporar as tecnologias digitais e impulsionar o empreendedorismo.

Para complementar a informação retratada anteriormente e tendo por base a figura 1, referente às capacidades inovadoras dos países da União Europeia, como agentes inovadores líderes para além da Suécia, surgem a Finlândia, Dinamarca ou Holanda. No grupo dos agentes inovadores modestos, também faz parte a Bulgária, para além da Roménia. Dos outros dois grupos, nos agentes inovadores fortes integram países como a Bélgica, a Alemanha e a França enquanto que a par de Portugal, a Itália, a Espanha e a Grécia incorporam os agentes inovadores moderados.

**Figura 1** – Capacidades inovadoras dos países da União Europeia



Fonte: European Innovation Scoreboard

Relativamente às fontes de inovação de uma empresa, de acordo com Tolda (2017), estas tanto podem ser internas como externas. Não se centram apenas no que acontece no interior da empresa, por exemplo, nos conhecimentos existentes, na necessidade de resolver um problema, na qualificação dos recursos humanos, nas áreas da empresa, mas depende também de fatores externos, como é o caso por exemplo, do relacionamento com outras organizações, que desenvolvam certos conhecimentos científicos e tecnológicos, que possam vir a ser utilizados pela empresa.

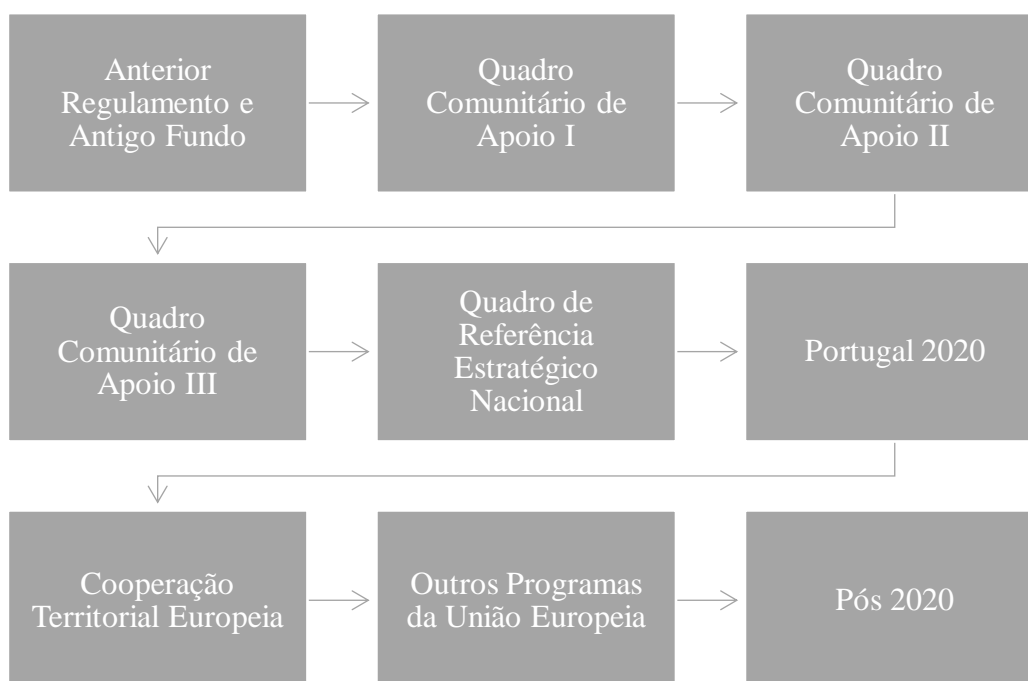
A investigação e a inovação não existem sem recursos humanos eficazes, pois o desenvolvimento destas, só é possível através do conhecimento, sendo que a maioria dos novos empregos existentes atualmente, exigem conhecimentos e elevadas competências, pelo que se deve estar o mais preparado possível para o mercado de trabalho.

### **2.1. No contexto do Portugal 2020**

Ao longo dos anos foram diversos os fundos da união europeia, dos quais Portugal beneficiou, como se pode verificar na figura seguinte.



**Figura 2:** Fundos da União Europeia



Fonte: Elaboração própria com base no site da Agência para o Desenvolvimento e Coesão

Entre eles, encontra-se o anterior regulamento e antigo fundo, no período entre 1986 e 1988, o quadro comunitário de apoio ou QCA I, entre 1989-1993, o QCA II, nos anos 1994-1999, o QCA III, de 2000-2006, o quadro de referência estratégico nacional, ou QREN, no período de 2007 a 2013, Portugal 2020, de 2014-2020, a cooperação territorial europeia, também entre 2014-2020, outros programas da união europeia 2014-2020, como por exemplo, programa para o emprego e inovação social ou programa direitos, igualdade e cidadania e ainda se pode encontrar no pós 2020, uma agenda 2030, com objetivos de desenvolvimento sustentável.

A incorporação da Agenda 2030 nas estratégias e planos nacionais tem em vista ser efetuada em torno de cinco áreas temáticas identificadas como 5P - Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parcerias, em que cada país deve definir os objetivos de desenvolvimento sustentável prioritários.

No caso de Portugal, alguns dos objetivos de desenvolvimento sustentável são, erradicar a pobreza, a fome, garantir o acesso à saúde de qualidade, alcançar a igualdade de género, adotar medidas para combater as alterações climáticas, proteger a vida marinha e terrestre, entre outros.

Focando-me agora no Portugal 2020, este trata-se de um acordo de parceria, adotado entre Portugal e a Comissão, onde atuam os cinco Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI), no qual se definem os princípios para promover o desenvolvimento económico, social e territorial, em Portugal, entre 2014 e 2020. Estes fundos são os seguintes:

- ✓ **Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER)** – deve contribuir para reduzir as disparidades entre os níveis de desenvolvimento das várias regiões e os atrasos das regiões menos favorecidas, tendo especial atenção às zonas com elevadas desvantagens em termos naturais ou demográficos, como por exemplo, as regiões com densidade populacional muito baixa, as regiões insulares, transfronteiriças e montanhosas;
- ✓ **Fundo de Coesão (FC)** - destina-se a apoiar as ações no domínio do ambiente, nomeadamente a eficiência energética e a energia renovável e, no domínio dos transportes, ferroviários, marítimo, aéreo, e ainda os transportes públicos;
- ✓ **Fundo Social Europeu (FSE)** – tem em vista melhorar as oportunidades de emprego, reforçar a inclusão social, combater a pobreza, promover a educação, as competências e a aprendizagem ao longo da vida e apoiar políticas de integração ativas, abrangentes e sustentáveis, contribuindo assim para a coesão económica, social e territorial;
- ✓ **Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER)** - centra-se na resolução de problemas específicos com que se deparam as zonas rurais da União Europeia;
- ✓ **Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e Pescas (FEAMP)** - ajuda os pescadores a adotar práticas de pesca sustentável e as comunidades costeiras a diversificar as suas economias, melhorando a qualidade de vida das populações costeiras.

Portugal definiu até 2020, objetivos para estimular o crescimento e a criação de emprego e as intervenções necessárias para os concretizar. Os principais objetivos das políticas a prosseguir no Portugal 2020, presentes no enquadramento do programa, situado no site da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, são o estímulo à produção de bens e serviços transacionáveis, o aumento das exportações, aplicabilidade de resultados do sistema científico para o meio produtivo, o cumprimento da escolaridade obrigatória até aos 18 anos, a redução dos níveis de abandono escolar precoce, a integração das pessoas em risco de pobreza e combate à exclusão social, a promoção do desenvolvimento sustentável, numa

ótica de eficiência no uso dos recursos, reforço da coesão territorial, particularmente nas cidades e em zonas de baixa densidade e ainda a modernização e capacitação da administração pública.

Ainda neste contexto, é importante ressaltar a estratégia de investigação e inovação em Portugal para uma especialização nas suas componentes, tanto nacionais, como regionais (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo, Algarve, Açores e Madeira) que identifica as grandes apostas estratégicas, como a especialização científica, tecnológica e económica, nos quais Portugal e as suas regiões detêm vantagens comparativas e competitivas ou que revelaram potencial de emergir como tais.

Em termos de elegibilidades para os Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEDER, FC, FSE, FEADER e FEAMP), as 7 regiões de Portugal dividem-se, de acordo com o presente no site do Portugal2020, em:

- Regiões menos desenvolvidas (PIB per capita <75% média UE): Norte, Centro, Alentejo e Região Autónoma dos Açores - Taxa de cofinanciamento dos Fundos: 85%;
- Regiões em transição (PIB per capita entre 75% e 90%): Algarve - Taxa de cofinanciamento dos Fundos: 80%;
- Regiões mais desenvolvidas (PIB per capita > 90%): Lisboa e Região Autónoma da Madeira - Taxa de cofinanciamento dos Fundos: 50% (Lisboa) e 85% (Região Autónoma da Madeira).

A taxa de cofinanciamento referida anteriormente, diz respeito ao valor da contribuição dos fundos da União Europeia no âmbito de um programa, representado como uma percentagem do custo total deste. Usualmente, o cofinanciamento está sujeito a um limite máximo, que é definido como uma percentagem do valor total do programa ou de parte deste. Estas taxas de cofinanciamento são estabelecidas pela Comissão Europeia, para cada programa operacional.

A programação e implementação do Portugal 2020 organizam-se em quatro domínios temáticos, sendo eles a competitividade e internacionalização, a inclusão social e emprego, o capital humano e ainda a sustentabilidade e eficiência no uso de recursos, que irei aprofundar mais à frente no meu relatório.

### **2.1.1. Balcão 2020**

O Balcão 2020 é o sítio de acesso aos Programas Operacionais Regionais e Temáticos, dos quais irei retratar mais à frente, financiados pelos já referidos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento, para todas as entidades que pretendam candidatar os seus projetos a financiamento.

O registo e a autenticação nesta plataforma, devem ser realizados pela entidade beneficiária antes de candidatar o seu projeto, usando a sua senha fiscal atribuída pela Autoridade Tributária e Aduaneira, que é um organismo do ministério das finanças. Desta forma a entidade depara-se com uma área reservada que oferece um conjunto de funcionalidades, independentemente da natureza do projeto, da região ou do programa operacional a que pretende candidatar-se.

É aqui que se encontra informação sobre os financiamentos disponíveis no período 2014-2020 e tudo o que se deve saber sobre a apresentação de uma candidatura e o acompanhamento de um projeto nas suas diversas fases.

### **2.2. Na administração pública**

O setor público constitui um sistema de instituições públicas, que se for usado de forma apropriada para a elaboração, implementação e administração de políticas, é de igual importância aos recursos económicos de um país, para o desenvolvimento deste.

A introdução de uma inovação numa nova organização ou contexto, leva a inovação a ajustar-se à nova estrutura, processos e cultura existentes na organização e naquela situação, de certa forma, torna cada inovação única.

A inovação na administração pública pode ser dividida em vários tipos, (van Acker (2018)) um serviço novo ou aprimorado (por exemplo, cuidados de saúde em casa), uma inovação de processos (alteração na fabricação de um serviço ou produto), uma inovação administrativa (no caso do uso de um novo instrumento político, que pode resultar de uma mudança de política), uma inovação do sistema (um novo sistema ou uma alteração fundamental de um sistema existente, através do estabelecimento de novas organizações ou novos padrões de cooperação e interação), ou até mesmo uma mudança radical de racionalidade (o que significa que a mentalidade dos funcionários de uma organização pode

estar a mudar, pois a inovação pode ser uma questão de perspetiva, isto é, algo que possa ser inovador para uma pessoa, organização, setor ou país, pode não o ser para outrem).

A figura 3, que se apresenta de seguida, diz respeito a uma visão geral do mix nacional de políticas de inovação em que estão presentes alguns países da União Europeia, dados relativos ao ano de 2010 ou último ano disponível, de acordo com a fonte utilizada, OCDE.stat.

**Figura 3:** Visão geral do mix nacional de políticas de inovação

<b>Indicador</b>	<u>Apoio público à I&amp;D de negócios e inovação</u>	<u>Financiamento direto de I&amp;D de negócios e inovação</u>
<b>Ano</b>	2010 ou último ano disponível	2010 ou último ano disponível
<b>País</b>		
Áustria	29,94	62,32
Dinamarca	17,58	33,73
Estónia	12,64	100,00
Finlândia	7,00	100,00
França	33,75	34,27
Alemanha	10,14	100,00
Hungria	27,64	33,50
Irlanda	30,29	26,35
Luxemburgo	7,67	100,00
Países baixos	17,44	21,16
Polónia	5,28	98,81
Portugal	24,42	20,06
Eslovénia	35,03	78,95
Espanha	23,35	79,29
Suécia	14,79	100,00

Fonte: Elaboração própria com base no OECD.stat

No que concerne ao financiamento direto de Investigação e Desenvolvimento (I&D) de práticas de negócios e inovação, pode-se verificar que surgem países com a percentagem máxima de 100%, como é o caso, da Estónia, Finlândia, Alemanha, Luxemburgo e Suécia.

Um investimento regular e elevado em I&D pelo setor empresarial, nomeadamente em atividades de média-alta e alta tecnologia, como refere Carvalho (2013), é considerado determinante para ser possível produzir e manter uma inovação regular na atividade económica de cada país, capaz de suportar tanto a competitividade como também o crescimento económico de uma economia. O elevado valor desses países pode estar então

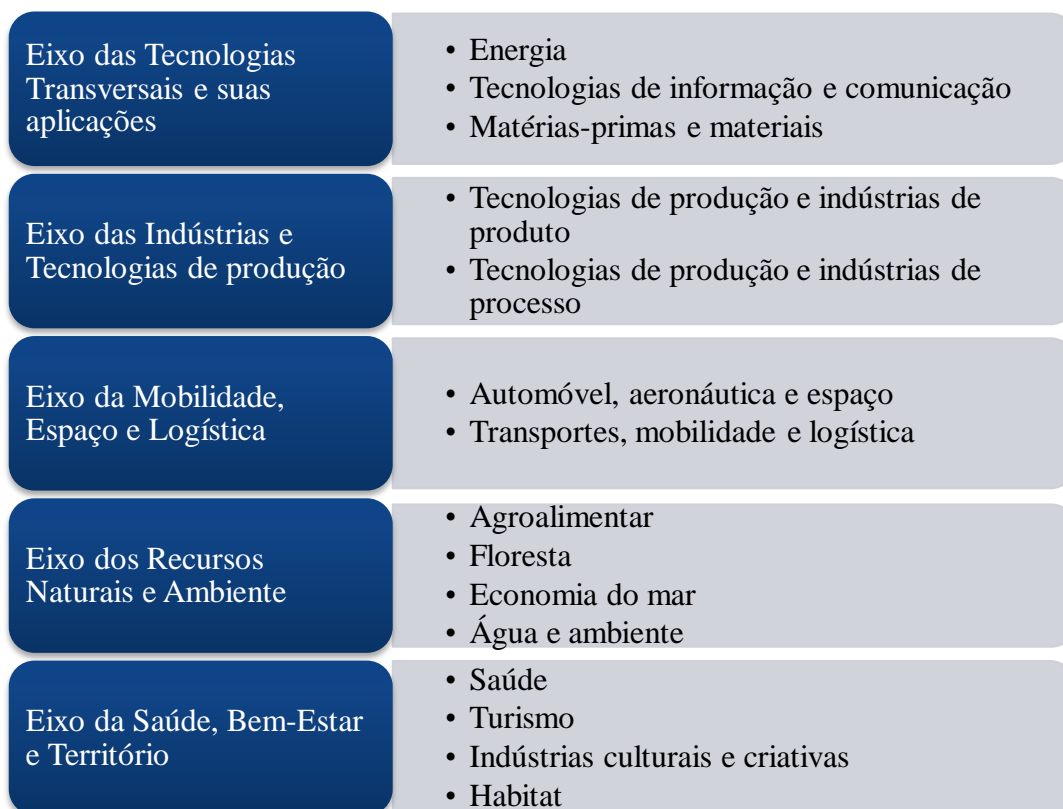
relacionado com este facto e de possuírem um papel preponderante neste aspeto. Já Portugal é, dos países seleccionados, aquele que apresenta uma percentagem mais baixa, de 20,06%.

Relativamente ao apoio público à I&D de negócios e inovação, de acordo com o mesmo autor, evidencia dois tipos de instrumentos públicos de apoio à I&D empresarial, sendo eles o financiamento direto de projetos de I&D de projetos através de subsídios (exemplo: bolsas, empréstimos) e ainda os incentivos fiscais que reduzem o montante do imposto a pagar pelas empresas. Portugal situa-se nos 24,42%, sendo um valor superior a alguns países da UE, como é o caso da Alemanha (10,14%), do Luxemburgo (7,67%), da Espanha (23,35%) ou da Suécia (14,79%).

No relatório da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), está presente a informação sobre a despesa nacional em atividades de Investigação e Desenvolvimento (I&D) segundo a classificação de temas de I&D definida na “*Estratégia Nacional de Investigação e inovação para uma Especialização Inteligente 2014-2020*” (ENEI). Esta informação foi recolhida pelo Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional (IPTCN), durante os anos 2014-2016, sendo este um instrumento estatístico utilizado para a produção de informação relativamente à despesa e aos recursos humanos em atividades de Investigação e Desenvolvimento em Portugal.

As 15 áreas temáticas de I&D, designadas prioridades de especialização inteligente, enquadram-se em 5 grandes eixos temáticos, estando identificadas na seguinte figura.

**Figura 4** – Áreas temáticas de I&D e respetivos eixos temáticos



Fonte: Elaboração própria com base em Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. *Despesa Nacional em I&D por Área Temática da ENEI (2014-2016)*, agosto de 2018.

Tendo por base os dados recolhidos pelo Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional (IPCTN,) a despesa em cada uma destas áreas temáticas pode ainda ser decomposta por setor de execução das atividades de I&D, sendo estes, Empresa, Ensino Superior, Estado e Instituições Privadas sem Fins Lucrativos (IPSFL).

Segundo o relatório da DGEEC, referido anteriormente, o setor das Empresas abrange instituições, organizações e empresas cuja atividade principal seja a produção de bens e serviços, destinados ao mercado, para fins de venda ao público, em geral a um preço economicamente significativo.

O Ensino Superior é um setor composto por todas as universidades, escolas superiores de tecnologia e outros estabelecimentos de ensino pós-secundário, qualquer que seja a sua fonte de financiamento ou estatuto jurídico. Inclui também todos os institutos de investigação, unidades experimentais e clínicas que funcionam sob o controlo direto das

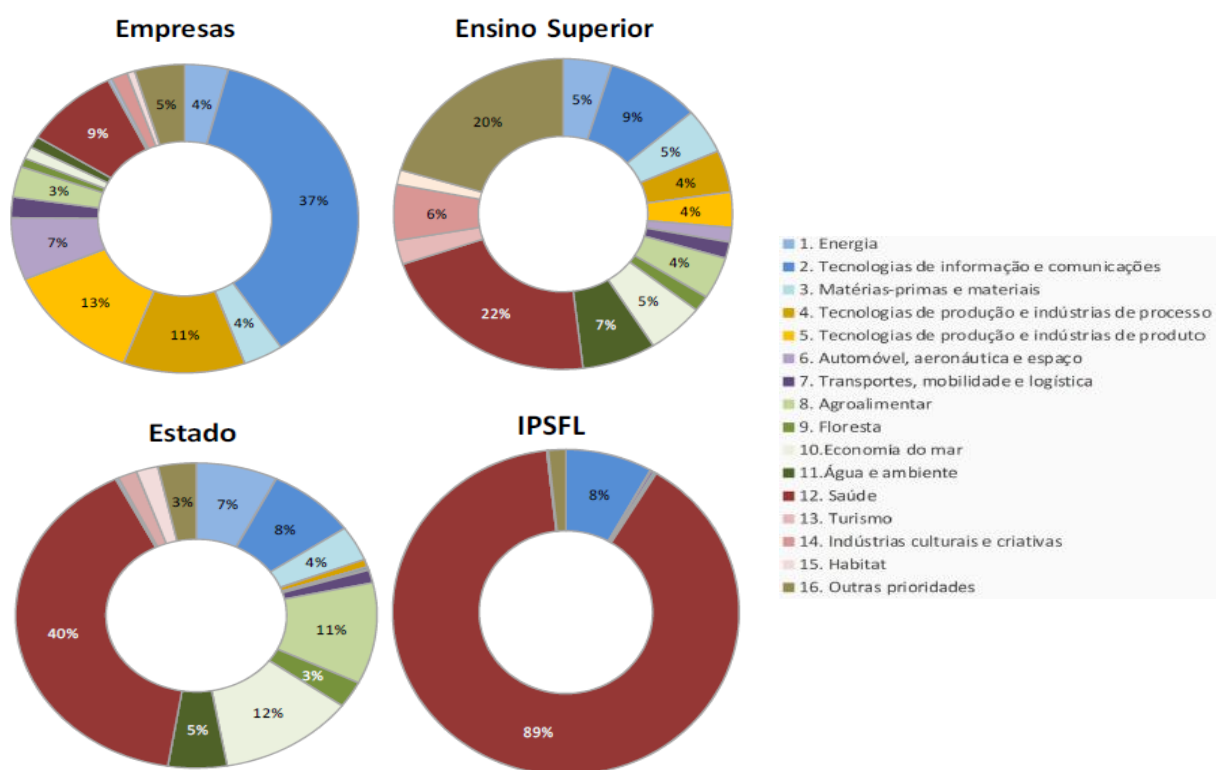
instituições de ensino superior ou são por estas administrados ou a elas associados.

Relativamente ao Estado, inclui todos os departamentos, serviços e outras entidades que fornecem à comunidade todos aqueles serviços comuns, com exceção do ensino superior, que não podem, de outro modo, ser conveniente e economicamente prestados, e que gerem o Estado e a política económica e social da comunidade. Este setor inclui também instituições sem fins lucrativos controladas em grande parte financeira pelo Estado.

Por fim, os campos abrangidos pelas Instituições Privadas sem Fins Lucrativos incluem, instituições privadas sem fins lucrativos, de natureza não comercial, ao serviço das famílias, indivíduos particulares ou agregados domésticos privados.

De acordo com os dados do relatório, que irei expor de seguida, no gráfico 4, onde está presente a distribuição da despesa em I&D nos setores de execução por área temática em 2016 (%), pode-se obter uma relação entre os quatro setores de execução e as diversas áreas temáticas, como foram referidos anteriormente.

**Gráfico 4** - Distribuição da despesa em I&D nos setores de execução por área temática em 2016 (%)



Fonte: Retirado de Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. *Despesa Nacional em I&D por Área Temática da ENEI (2014-2016)*, agosto de 2018, 11.



Pela análise dos gráficos representados, conclui-se que a área das Tecnologias de informação e comunicações (TIC) e a área da Saúde foram as áreas com maior despesa em I&D, por sua vez, a área temática do Habitat, o Turismo, a Floresta e os Transportes, mobilidade e logística as áreas com menor despesa. Para a conclusão anterior é necessário ter em conta os dados relativos, pois no que diz respeito aos valores absolutos, os gastos de cada setor serão substancialmente diferentes.

Em 2016 o setor das Empresas era o setor que mais despesa realizava nas áreas temáticas Tecnologias de informação e comunicações (37%), Tecnologias de produção e indústrias de produto (13%) e tecnologias de produção e indústrias de processo (11%), por sua vez o setor Ensino Superior era responsável pela maioria da despesa em I&D nas áreas temáticas: Saúde (22%), outras prioridades (20%), das não mencionadas acima e ainda as tecnologias de informação e comunicações (9%). Destaca-se ainda o elevado contributo das Instituições privadas sem fins lucrativos na despesa em I&D na área da Saúde, com uns expressivos 89%, no ano de 2016. Já o Estado também possui uma elevada percentagem na área da Saúde (40%), e uma percentagem significativa tanto na área da Economia do mar (12%), como na Agroalimentar (11%).

### **2.3. Barreiras à inovação: setor público versus setor privado**

Diversos fundamentos foram retratados sobre como as práticas do setor privado não podem ser implementadas no setor público, ou como eles têm resultados diferentes nos dois setores. As barreiras à inovação diferem entre o setor privado e o setor público (Halvorsen *et al.*, 2005), que vou explicitar de seguida alguns exemplos para este facto.

- i. A **competição** é um dos incentivos mais importantes para a melhoria e inovação. As empresas do setor privado só podem sobreviver se conseguirem criar novos produtos, novos serviços, novos métodos de produção para se conseguirem destacar e diferenciar das outras empresas. Já as organizações do setor público, no entanto, estão, na maioria das vezes, numa posição de monopólio.
- ii. Outro exemplo, é o caso em que a inovação no setor privado visa principalmente o aumento de lucros e a garantia da posição de uma empresa no mercado. Particularmente, porque certos **valores** como o bem-estar dos funcionários, os direitos humanos que poderiam beneficiar de certas inovações e até mesmo encontrar

uma forma de as promover e impulsionar. Embora os incentivos monetários tenham um papel importante na inovação no setor público, também este tem um conjunto mais amplo de valores a considerar comparativamente com o setor privado. Nos dias de hoje, valores como transparência, igualdade e equidade, possuem um papel importante. Ou até mesmo, no que diz respeito ao salário, segurança no trabalho, ter um trabalho flexível e independente, a motivação do setor público está então focada em valores como a oportunidade de ajudar os outros e a utilidade que tem para a sociedade do trabalho.

- iii. O processo de inovação, não se consegue planear totalmente, devido ao facto de envolver **riscos**, pois erros e falhas fazem parte de qualquer procedimento de inovação, sendo esta outra barreira à inovação. Como o governo labora com dinheiro público, em certos contextos e sob certas condições, esse dinheiro é utilizado para algo que por vezes acaba por falhar e muitas vezes os políticos são penalizados, por mecanismos de responsabilização, ou até mesmo pelos diversos meios de comunicação, sejam eles televisão, jornais, entre outros.  
Os riscos tendem então em certas ocasiões levar a culpar um fator muito mais relevante na inovação do setor público do que na inovação do setor privado;
- iv. Outra barreira é o facto de o setor público ser constituído por uma **cultura burocrática**, na qual o cumprimento das regras e procedimentos é altamente valorizado. Essas regras e procedimentos podem limitar a maneira pela qual conceitos, métodos, tecnologias, produtos ou processos são aceites.  
Isso significa que as organizações do setor público podem ter uma vantagem sobre as organizações do setor privado quando se trata de inovações incrementais e de melhoria contínua;
- v. Por último, as organizações e administradores públicos necessitam de não ter em conta apenas os indivíduos que beneficiam da inovação, mas também aqueles que não beneficiam, pois a opinião deles é importante. As organizações públicas são normativamente obrigadas a divulgar as suas inovações o máximo possível (de acordo com o primeiro ponto do artigo 45º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro: *“Anualmente, cada empresa informa o titular da função acionista e o*

*público em geral [...] em que medida foi salvaguardada a sua competitividade, designadamente pela via da investigação, do desenvolvimento, da inovação e da integração de novas tecnologias no processo produtivo”*), para que todo o setor possa colher os seus frutos. Já no que diz respeito às empresas do setor privado, estas preferem manter as inovações para si mesmas, por meio de patentes e direitos de autoria, a fim de garantir a sua vantagem competitiva relativamente aos outros.

### **3. Medidas de apoio à reabilitação profissional**

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), possui diversas medidas de apoio, sendo alguns exemplos destas, apoios à contratação, apoio ao regresso de emigrantes, relacionados com a mobilidade geográfica, medidas de apoio-incêndios, medidas regionais e setoriais, entre outras. No presente relatório destaco a medida de reabilitação profissional, dado que é a que está mais relacionada com o estágio que estive a realizar e, portanto, sendo esta a que irá ser mais aprofundada.

A reabilitação profissional diz respeito a um conjunto de medidas que têm em vista apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade, que apresentam dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego. Ao nível do emprego, existe um conjunto de apoios que visam facilitar a integração e manutenção das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho.

De seguida irei abordar as medidas existentes e as respetivas modalidades de apoio que as integram, como se pode encontrar no site do Instituto do Emprego e Formação Profissional, entre elas, os apoios à integração, o emprego apoiado, a marca entidade empregadora inclusiva e produtos de apoio.

A medida apoios à integração, manutenção e reintegração no mercado de trabalho abrange um conjunto de apoios facilitadores, de como o nome indica, da integração, manutenção e reintegração dos seus destinatários no mercado de trabalho, é uma medida financiada pelo fundo social europeu, que inclui como modalidades de apoio:

- Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego;
- Apoio à colocação;
- Acompanhamento pós-colocação;

- Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas, isto é, todo tipo de obstáculos que impedem as pessoas de um uso adequado do meio, geralmente originados pela morfologia de edifícios ou áreas urbanas, por exemplo, nos casos em que os edifícios não têm uma rampa de acesso para as pessoas em cadeira de rodas.

A medida emprego apoiado tem por finalidade apoiar o exercício de uma atividade profissional ou a realização de atividades socialmente úteis, tendo em vista o desenvolvimento de competências relacionais, pessoais e profissionais que facilitem a transição das pessoas com deficiência e incapacidade, quando possível, para o regime normal de trabalho, sendo esta uma medida financiada pelo Portugal 2020 e integra as seguintes modalidades de apoio:

- Estágios de Inserção;
- Contratos Emprego-Inserção;
- Emprego Protegido, isto é, uma atividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida, em estruturas produtivas especificamente criadas para o efeito e denominadas centros de emprego protegido (CEP);
- Emprego Apoiado em Mercado Aberto, isto é, uma atividade profissional desenvolvida por pessoas com deficiência e incapacidade e capacidade de trabalho reduzida, em postos de trabalho em regime de emprego apoiado, integrados na organização produtiva ou de prestação de serviços dos empregadores, sob condições especiais.

A marca entidade empregadora inclusiva destina-se a promover o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras, relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade.

Por fim, o financiamento de produtos de apoio é um apoio financeiro às pessoas com deficiência e incapacidade para a aquisição ou reparação de produtos, dispositivos ou equipamentos de produção especializada ou que estejam disponíveis no mercado e que sejam indispensáveis para prevenir ou atenuar as limitações de atividade e restrições de participação que prejudiquem ou dificultem o acesso e frequência da formação profissional

(como por exemplo as cadeiras de rodas), sendo esta uma medida financiada pelo Portugal 2020.

### **3.1. Qualificação de pessoas com deficiência e incapacidade**

De acordo com o Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho, *“Uma pessoa com deficiência e incapacidade, é aquela que apresenta limitações significativas ao nível da atividade e da participação, num ou vários domínios de vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de caráter permanente e de cuja interação com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da comunicação, aprendizagem, mobilidade e autonomia, com impacto na formação profissional, trabalho e emprego, dando lugar à necessidade de mobilização de serviços para promover o potencial de qualificação e inclusão social e profissional, incluindo a obtenção, manutenção e progressão no emprego.”*

A formação destas pessoas, permite assim, a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais orientadas para o exercício de uma atividade no mercado de trabalho, tendo em vista estimular a empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade. Podem realizar esta formação entidades formadoras de direito privado e de direito público, que não façam parte da administração direta do Estado, e que detenham estruturas especificamente direcionadas para a área da deficiência e entidades empregadoras que realizem cursos de formação profissional para os seus trabalhadores com deficiência e incapacidade.

A estrutura curricular destes cursos pode integrar a totalidade ou apenas algumas das componentes de formação, como refere o Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade (março de 2016), que irei explicitar na próxima tabela.

**Figura 5** – Componentes de formação dos cursos e respetivos objetivos

<b>Componentes</b>	<b>Objetivos</b>
<b>Formação para a Integração</b>	Providenciar aos formandos competências básicas nos domínios pessoal, comportamental e organizacional.
<b>Formação de Base</b>	Pretende adquirir ou reforçar as competências profissionais, pessoais e sociais tendo em vista a inserção na vida ativa e a adaptabilidade aos diferentes contextos de trabalho ou à ocupação de um posto de trabalho.
<b>Formação Tecnológica</b>	Dotar os formandos de competências que lhes permitam o desenvolvimento de atividades práticas e de resolução de problemas inerentes ao exercício de uma determinada profissão ou à ocupação de um posto de trabalho.
<b>Formação Prática em Contexto de Trabalho</b>	Consolidar as competências adquiridas em contexto de formação e adquirir novas competências, através da realização de atividades pertencentes ao exercício profissional, com vista a facilitar a futura inserção profissional.

Fonte: Elaboração própria com base no Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade (março de 2016)

As ações de formação devem respeitar um determinado plano pré-estabelecido, que deve ter em conta certos aspetos. Cada uma das formações referidas anteriormente deve integrar determinadas Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD).

A formação para a integração inclui, o portefólio, o balanço de competências/ plano individual de formação, igualdade de oportunidades, procura ativa de emprego, legislação laboral e ainda empreendedorismo.

Os conteúdos da formação base, tem como referência quatro áreas de competências-chave, sendo elas a cidadania e empregabilidade (pretende alcançar a expressão de comportamento ao nível da cidadania e profissionalidade), linguagem e comunicação (ajuda no desenvolvimento do indivíduo e a permite-lhe alcançar outros conhecimentos), matemática para a vida (tem em vista o desenvolvimento de matemática para a vida, numa ótica de funcionalidade e adequação às necessidades da pessoa e às exigências de integração profissional) e ainda tecnologias de informação e comunicação (possui como foco desenvolver competências, num contexto de aprendizagem associado ao conhecimento e à

utilização das novas tecnologias).

A formação tecnológica varia de curso para curso e desta forma de certificado, para certificado, tendo por base as Unidades de Formação de Curta Duração presentes no Website do Catálogo Nacional de Qualificações, de forma a selecionar as UFCD corretas e que estejam relacionadas com a ação de formação que o formando irá realizar.

Já a formação prática em contexto de trabalho, pode ser efetuada no final ou ao longo do percurso formativo, em circunstâncias que permitam a aquisição e/ou a consolidação das competências adquiridas na situação de formação. Esta componente tem em vista proporcionar, de entre outros, o desenvolvimento de hábitos de trabalho, conhecimento da organização empresarial de forma a obter condições mais favoráveis para uma possível integração profissional.

### **3.1.1. Programas Operacionais**

Portugal 2020 está estruturado em diversos Programas Operacionais (PO), entre programas temáticos no continente (Compete 2020, POISE, POCH e POSEUR), programas regionais (Norte 2020, Centro 2020, Lisboa 2020, Alentejo 2020, Cresc Algarve 2020, Açores 2020 e Madeira 2020), programas de desenvolvimento rural, entre outros.

Relativamente aos programas temáticos no continente e tendo por base a documentação fornecida pela supervisora profissional durante a realização do estágio, o **Compete 2020** tem como objetivo melhorar a competitividade e a internacionalização da economia portuguesa. Está orientado sobretudo para as regiões menos desenvolvidas do Continente e forma com os programas operacionais regionais do continente uma rede diversificada de instrumentos de política pública com regras e objetivos comuns que envolve todo o território nacional.

O **Programa Operacional Capital Humano** (PO CH) possui como objetivos estratégicos contribuir para aumentar para 40% a população entre os 30-34 anos com o ensino superior ou equiparado até 2020 (30% em 2013, como se pode verificar na figura 6, dados retirados do PORDATA), contribuir para a redução para 10% da taxa de abandono escolar precoce, até 2020 (era de 18,9% em 2013 para ambos os sexos, segundo a figura 7, dados retirados também do PORDATA), promover a melhoria das qualificações da população adulta, contribuir para aumentar a empregabilidade dos jovens e adultos diplomados e ainda promover a elevação dos níveis de qualidade no sistema de educação e

formação. Este programa está mais relacionado com os cursos EFA (Educação e Formação de Adultos), escolas profissionais, centros de formação, resumidamente, está mais relacionado com a educação.

**Figura 6** - População entre os 30-34 anos com o ensino superior **Figura 7** - Taxa de abandono escolar precoce

Anos	Proporção - %
	População, entre 30 a 34 anos, com ensino superior Portugal
2013	30,0
2014	↓ 31,3
2015	31,9
2016	34,6
2017	33,5
2018	33,5

Fonte: PORDATA

Anos	Taxa - %
	Sexo Total
2013	18,9
2014	17,4
2015	13,7
2016	14,0
2017	12,6
2018	11,8
2019	10,6

Fonte: PORDATA

Por outro lado, o **Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos** (PO SEUR), está assente em três pilares estratégicos, sendo eles apoiar a transição para uma economia com baixas emissões de carbono em todos os setores, promover a adaptação às alterações climáticas e a gestão e prevenção de riscos e o último pilar é proteger o ambiente e promover a eficiência na utilização dos recursos.

Nos programas temáticos do Continente, falta retratar o **Programa Operacional Inclusão Social e Emprego** (PO ISE), sendo aquele que foi tido mais em conta durante a realização do meu estágio curricular, pois era o que estava relacionado com a qualificação e formação profissional de pessoas com deficiência e incapacidade. Este programa possui como eixos prioritários promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego, a iniciativa emprego jovem, promover a inclusão social e ainda combater a pobreza e a discriminação.

O órgão de gestão do PO ISE é a Autoridade de Gestão, isto é, uma entidade designada pelo Estado-membro da União Europeia para gerir o programa operacional, sendo responsável pela eficácia e regularidade da gestão e da execução, esta é ainda composta pela Comissão Diretiva. Para cumprir a missão e atingir a visão traçada para a estrutura de missão



do programa, a Comissão Diretiva assume uma Carta de Missão e Valores do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE) e do Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas (PO APMC).

De acordo com essa carta, o PO ISE, tem como missão apoiar ações que promovam uma maior inclusão social e melhor emprego em Portugal, através da promoção da melhoria das qualificações, do aumento da taxa de emprego e ainda da luta contra a pobreza e a exclusão social. A atuação dos membros da Comissão Diretiva é orientada por critérios de qualidade, eficácia, eficiência, cooperação e uma comunicação eficaz.

Neste contexto, a Comissão Diretiva adota uma Carta de Valores com as seguintes componentes:

- **Integridade** (honestidade, imparcialidade, respeito e solidariedade na conduta profissional, demonstrando a todos, e em especial àqueles com quem se relaciona interna e externamente, um ambiente geral de confiança e integridade);
- **Confiança** (estímulo a uma cultura de abertura, transparência, proximidade e responsabilização, bem como a liberdade para agir, promovendo desta forma uma participação ativa dos seus colaboradores);
- **Inovação** (estabelecer caminhos ou estratégias inovadoras, para criar valores nas áreas chave em que atuam, obtendo a melhoria contínua através de métodos e soluções originais).

Por fim, o objetivo principal do PO ISE é seguir a sua missão de acordo com os valores éticos e os seus princípios subjacentes ao interesse público, nomeadamente:

- Assegurar os valores, princípios, normas e regras de conduta que regulam o relacionamento interpessoal e com as várias entidades;
- Promover uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética, com vista à excelência, enquanto entidade que presta um serviço público estratégico;
- Garantir elevados padrões de referência e de atuação no exercício da atividade, de forma a auxiliar a tomada de decisão perante dilemas éticos.

### 3.2. Medidas de apoio ao emprego

O Instituto do Emprego e Formação Profissional promove e efetua um conjunto de programas e medidas de emprego determinados a melhorar o seu perfil de empregabilidade e a apoiar a sua integração no mercado de trabalho, em vários domínios. Para além da reabilitação profissional, da qual já retratei anteriormente, outros exemplos destas medidas são a aceitação de ofertas de emprego, o empreendedorismo, os estágios, o emprego-inserção e ainda a mobilidade geográfica.

A medida **incentivo à aceitação de ofertas de emprego** é constituída por um apoio financeiro aos desempregados titulares de prestações de desemprego, que aceitem ofertas de emprego apresentadas pelo IEFP ou que se coloquem pelos próprios meios, a tempo integral, com uma remuneração inferior ao valor da prestação de desemprego que se encontram a receber.

Existem um conjunto de instrumentos de promoção do **empreendedorismo** através de apoios à criação de empresas e do próprio emprego, no âmbito do programa de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego (consiste na atribuição de apoios a projetos de emprego promovidos por beneficiários das prestações de desemprego, através da antecipação das prestações de desemprego, desde que os mesmos assegurem o emprego, a tempo integral, dos promotores subsidiados) e ainda no âmbito do programa investe jovem (destinado a promover a criação de empresas por jovens desempregados).

Relativamente aos **estágios**, são medidas que se realizam no apoio à inserção/reinserção profissional dos seus destinatários através do desenvolvimento de uma experiência de formação prática em contexto de trabalho.

O contrato **emprego-inserção** permite a realização de trabalho socialmente necessário por parte de desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou de subsídio social de desemprego.

Por fim, o apoio à **mobilidade geográfica no mercado de trabalho**, consiste em apoios financeiros aos desempregados que efetivem contratos de trabalho ou criem o seu próprio emprego e cujo local de trabalho implique a sua mobilidade geográfica.

## **4. Apresentação da entidade de acolhimento**

### **4.1. História do IEFP**

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP, como é designado atualmente, é um serviço público de emprego nacional e tem como missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional.

Ao longo do tempo passou por diversas fases, em que os primeiros antecedentes surgem no século XX, mais concretamente no ano de 1931, onde foi realizado um inquérito para determinar o volume de desempregados (nesta época, mais de 40.000) e nesta sequência, foi então criado o Comissariado e o Fundo de Desemprego em 1932, de forma a fazer face ao desemprego proveniente da crise económica que se registava.

No entanto, e segundo o site oficial do IEFP, apenas em 1962 é que são dados os primeiros passos do Instituto, altura em que Portugal se encontrava num processo de reorganização industrial e onde o desemprego existente resultava, em grande parte, dos métodos de fabrico (industrialização), por este facto, a maioria dos portugueses encontravam-se numa posição desfavorecida, pois sem as habilitações adequadas, viam-se confrontados com o desemprego. Nesse mesmo ano e de acordo com o Decreto-Lei nº 44 506, de 10 de agosto de 1962, surgiu o Fundo de Desenvolvimento da Mão de Obra (FMDO), que tinha como objetivo atribuir pensões de reforma ou invalidez e subsídios temporários de desemprego ao pessoal operário, até serem acolhidos nas empresas reorganizadas ou nas novas indústrias. Face a uma situação de reestruturação do mercado de trabalho, havia então a necessidade de reclassificar o pessoal operário e dar-lhes assim formação profissional adequada de forma a poderem ser admitidos nas indústrias emergentes, que exigiam desta forma novas qualificações. Posto isto e através do Decreto-Lei n.º 44/538, de 23 de agosto de 1962 surge o Instituto de Formação Profissional Acelerada (IFPA).

Em 1967, expandiu-se a rede de centros, com a criação de 6 centros de emprego, em que na altura já se encontrava em funcionamento um centro de formação profissional. A partir daí, a criação dos centros, foi em média, de 4 por ano. A rede tornou-se vasta e com

uma elevada cobertura geográfica de todo o território nacional continental, permitindo desta forma, fazer com que os serviços do IEFP chegassem a toda a população.

Já nos anos 70, após a Revolução de 25 de Abril de 1974, dá-se uma grande evolução do quadro institucional, e é criado o Instituto do Emprego e Formação Profissional, designação pela qual é conhecida nos dias de hoje, através do Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro, cujo objetivo é a integração num único organismo de execução das políticas de emprego e formação profissional, de forma mais racional e operacional, conseguindo-se uma aproximação efetiva à diversidade das regiões nacionais.

#### **4.2. Estrutura Organizacional**

No seguimento do que foi dito anteriormente e agora no que diz respeito à estrutura organizacional do IEFP, ocorre uma reestruturação profunda da lei orgânica deste, em 1985, pelo Decreto-Lei nº 247/85, de 12 de julho, onde é instituída uma estrutura de serviços desconcentrados, de acordo com a divisão do país em 5 regiões, sendo elas:

- Delegação Regional do Norte;
- Delegação Regional do Centro;
- Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo;
- Delegação Regional do Alentejo;
- Delegação Regional do Algarve.

No ano de 2012, ocorre uma nova reestruturação e de acordo com a Portaria nº 319/2012, de 12 de outubro, a rede de Centros do IEFP, abrange, a nível nacional:

- 29 Centros de Emprego e Formação Profissional;
- 23 Centros de Emprego;
- 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional.

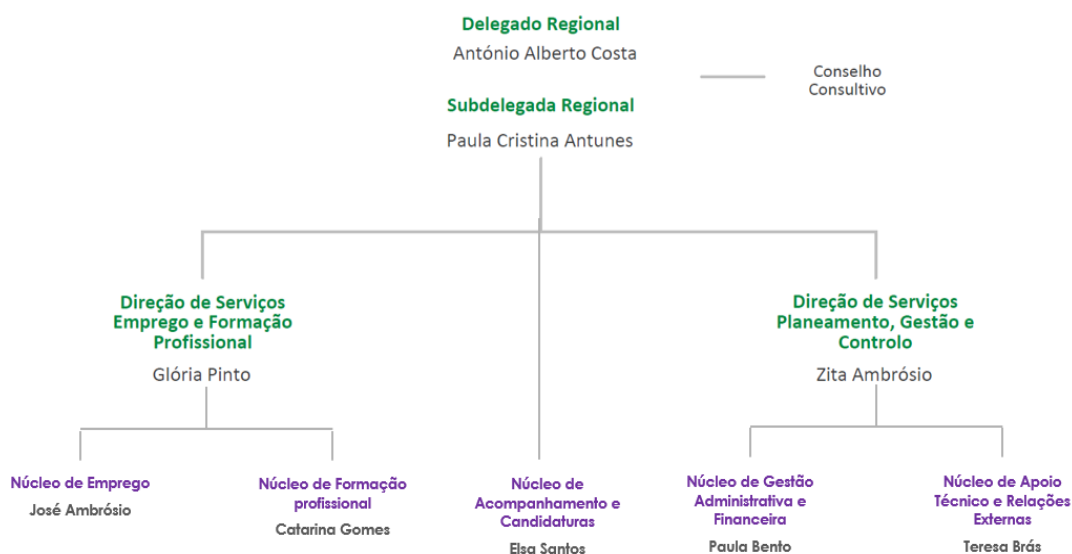
Posteriormente, em 2015, foi efetuada a primeira alteração à Portaria nº319/2012 e os Centros de Emprego e Formação Profissional passaram de 29 para 30, segundo a Portaria n.º 191/2015, de 29 de junho, em que foi adicionado o Centro de Emprego e Formação Profissional de Vila Nova de Gaia, situado no Norte do país.

### 4.3. Delegação Regional do Centro

A Delegação Regional do Centro (DRC) tem a sua sede em Coimbra e tendo como base a Portaria nº 191/2015, de 29 de junho, referida anteriormente, onde são aprovados os estatutos do IEFP, a delegação abrange vários distritos num total de onze centros, oito Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFP) – CEFP de Coimbra, CEFP de Águeda, CEFP de Aveiro, CEFP de Castelo Branco, CEFP da Guarda, CEFP de Leiria, CEFP do Pinhal Norte Interior e CEFP de Viseu, e três Centros de Emprego (CE) - CE da Covilhã, CE de Dão-Lafões e CE da Figueira da Foz.

De acordo com o Organograma da Delegação Regional do Centro representado na figura 8, esta é constituída por duas direções de serviços centrais, os serviços de Emprego e Formação Profissional e os serviços de Planeamento, Gestão e Controlo. Em cada uma destas áreas existe a respetiva coordenadora. As duas Direções de Serviços subdividem-se em dois núcleos, a área de Emprego e Formação Profissional é constituída pelo núcleo do emprego e pelo núcleo da formação profissional, e o mesmo se verifica na área do Planeamento, Gestão e Controlo, constituída pelo núcleo de gestão administrativa e financeira e pelo núcleo de apoio técnico e relações externas. Paralelamente a estas duas direções de serviços, existe ainda um núcleo de acompanhamento e candidaturas. Todas estas direções e núcleos são liderados pelos superiores máximos da DRC, o delegado regional e a subdelegada regional que fazem parte do conselho consultivo.

Figura 8 – Organograma da Delegação Regional do Centro



Fonte: Intranet do IEFP

O meu estágio curricular decorreu na Delegação Regional do Centro, mais precisamente no Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas, orientado pela Dr<sup>a</sup> Elsa Santos, coordenadora do respetivo núcleo.

#### **4.3.1. Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas**

Relativamente ao Núcleo de Acompanhamento e Candidaturas, o Programa Operacional da Inclusão Social e do Emprego (POISE), retratado anteriormente, delegou competências no IEFP para que o Organismo Intermédio (OI) pudesse gerir a tipologia 3.0.1 - Qualificação de pessoas com deficiência e incapacidade (com uma percentagem de 60%, de qualquer tipo de deficiência ou incapacidade) e o núcleo de acompanhamento e candidaturas, no papel de organismo intermédio, faz a gestão das candidaturas à formação profissional destes indivíduos, recebe orientações, instruções e utiliza instrumentos do POISE, utiliza a plataforma Balcão 2020, já referida anteriormente, entre outros.

Ao Organismo Intermédio compete-lhe analisar candidaturas, pedidos de reembolso e saldo final, apoiar e esclarecer dúvidas das entidades, analisar procedimentos de contratação pública realizados pelas entidades (30 contratos por operação), realizar verificações aos projetos apoiados às entidades e ainda validar certificados emitidos aos formandos.

A este, ainda lhe incumbe, efetuar testes das funcionalidades do balcão 2020 e reportar erros existentes e colaborar na elaboração de propostas sobre a organização do trabalho do Organismo Intermédio. Para além de analisarem os pedidos das entidades para serem financiadas, também pedem financiamento aos programas operacionais.

### **5. Estágio**

#### **5.1. Objetivos e tarefas previstas**

Os objetivos estabelecidos pela entidade de acolhimento na ficha de oferta de estágio curricular foram os seguintes:

- ✓ Conhecer as regras de financiamento do IEFP, I.P. no âmbito do Portugal 2020-quadro de referência estratégico nacional 2014/2020;

- ✓ Conhecer o funcionamento do sistema de informação utilizado pela unidade orgânica, SI FSE - Sistema de Informação do Fundo Social Europeu (Balcão 2020), utilizando-o de forma eficaz, sob a supervisão do orientador de estágio;
- ✓ Organizar e supervisionar a informação a registar nas candidaturas do IEFP, I.P. a diversos programas operacionais do Portugal 2020, sob a supervisão do orientador de estágio – como estruturar a informação a recolher em SI FSE, em função das regras de elegibilidade dos diversos programas;
- ✓ Analisar candidaturas e pedidos de reembolso no âmbito dos projetos de formação profissional, financiados às entidades da reabilitação, no âmbito do contrato de delegação de competências do IEFP, I.P., sob a supervisão do orientador de estágio – analisar documentação de natureza financeira: balancetes, faturas, procedimentos de contratação pública, nos pedidos de reembolso apresentados pelas entidades, para aferição da legalidade e elegibilidade das despesas submetidas a financiamento.

As tarefas previstas presentes no protocolo de estágio, são as que apresento de seguida:

- Conhecer o Sistema de Informação do Fundo Social Europeu – Balcão 2020, sob supervisão: conhecer as suas funcionalidades;
- Conhecer as medidas de formação profissional desenvolvidas pelo IEFP, IP, e o seu respetivo enquadramento nos Programas de Financiamento do Portugal2020;
- Colaborar na análise de pedidos de reembolso no âmbito de projetos de formação profissional financiados às entidades da reabilitação;
- Colaborar na elaboração de instrumentos de validação de certificados de formação a emitir aos formandos das ações desenvolvidas pelas entidades da reabilitação;
- Colaborar na elaboração de instrumentos de trabalho para validação das despesas apresentadas nos pedidos de reembolso das entidades da reabilitação à luz do enquadramento legal das mesmas;

- Colaborar na validação e tratamento de dados para efeitos de submissão a financiamento das medidas de formação do IEFP, IP, aos Programas Operacionais;
- Colaborar no âmbito do acompanhamento realizados às entidades da reabilitação e medidas de formação do IEFP, IP.

## **5.2. Tarefas Desenvolvidas**

Na primeira semana de estágio foi altura de ambientação, de perceber como funciona o IEFP, o que é abordado e tratado no núcleo de acompanhamento e candidaturas, em que estive a trabalhar, assim como a leitura de toda a legislação de cariz importante para as tarefas que viria a desempenhar ao longo do período de aproximadamente 4 meses de estágio.

Posto isto, comecei por recorrer à rede interna partilhada pelos diversos técnicos do núcleo, onde constava toda a informação relativa às entidades, para a digitalização de documentos provenientes destas, como avisos de receção, notificações de pedidos de alteração, entre outros. Uma inovação presente no núcleo de acompanhamento e candidaturas pode-se verificar relativamente aos arquivos, que agora ao invés de estarem em dossiers, encontravam-se em formato digital na rede.

Grande parte do trabalho efetuado teve como base a plataforma do balcão 2020, em que este era de certa forma, um meio de interação com as entidades. Assim sendo, estive a analisar diversos pedidos de reembolso por parte destas, referentes aos anos de 2017, 2018 e 2019, pois as entidades candidatam-se a um programa operacional, neste caso, de inclusão social e emprego (POISE) durante um período de 3 anos e por exemplo no início de cada ano, no mês de Janeiro, têm de remeter ao respetivo técnico da gestão da sua candidatura um aviso de reinício de operação de forma a terem direito a 15% do valor aprovado para o próximo ano.

Para além de pedidos de reembolso, recorri também à análise de pedidos de reembolso intermédios (difere no anterior no facto de este ser apenas apresentado no final de cada ano) e ainda de saldo final.

No que concerne a cada projeto, são realizadas uma análise financeira e uma análise física para a verificação da veracidade e conformidade da informação remetida por cada uma das entidades.



Numa breve explicação, para a análise financeira, é gerada uma amostra de 30 documentos que as entidades têm de submeter no balcão, relativas a diversas rúbricas, entre elas, encargos com formandos (bolsas de formação, encargos com alimentação, com transportes, com alojamento, entre outros), encargos com formadores (sejam internos ou externos), rendas, alugueres, amortizações, encargos diretos com a preparação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação e ainda encargos gerais do projeto.

Após a submissão destes documentos no Balcão 2020, temos de validar essas informações, verificar se o IBAN para onde são enviadas as bolsas do formando é o correto, se as transferências foram efetuadas, comprovando esse facto pelo extrato bancário, se o valor pago aos formadores presente no recibo de vencimentos e na transferência coincidem, e se este foi calculado de forma correta, comparando os cálculos efetuados pela entidade com os nossos cálculos através de uma fórmula em *Excel* ou se todos os encargos relativos à operação estão corretos, sejam eles diretos, por exemplo a compra de determinados produtos para a execução de um certo curso (a aquisição de farinha, ovos para um curso de pastelaria, ou a compra de um aparador de relva para um curso de jardinagem) ou encargos gerais, como contas de eletricidade ou de comunicações, todos estes passos para se proceder à validação do projeto.

Se houver alguma informação em falta ou necessitarmos de alguns pedidos de esclarecimento, contactamos a entidade via telefone ou via e-mail. De ressaltar ainda que eu como estagiário, não poderia contactar diretamente com a entidade, posto isto teria de enviar o e-mail com as inconformidades detetadas a algum dos outros técnicos ou então à coordenadora do núcleo e minha respetiva orientadora.

Nesse mesmo e-mail enviado à entidade foram também selecionados um formando e um formador, para se recorrer à análise física. Após a resposta da entidade ao e-mail supramencionado com o envio dos documentos necessários para esta análise, mais uma vez estes dados eram validados, de forma a apurar por parte dos formandos, a sua idade, habilitações académicas, tipo de deficiência, situação face ao emprego, entre outros. Relativamente aos formadores, era solicitado, entre outros, o contrato de prestação de serviços, no caso de um formador externo e uma folha de sumários para a contabilização de presenças tanto do formador como do formando em causa.

Tendo por base a plataforma do Balcão 2020, procedi à recolha de informação física na plataforma SI FSE (Sistema de Informação Fundo Social Europeu) nas candidaturas do IEFP ao Programa Operacional Capital Humano (POCH), assim como a inserção de candidaturas neste. Quem desenvolve e é responsável pela plataforma SI FSE é a Agência

para o Desenvolvimento e Coesão (AdC).

Durante o estágio validei também certificados destinados aos formandos, relativos aos cursos que estes frequentaram e completaram, podendo ser certificados de formação profissional ou de qualificações e elaborei ainda o respetivo ofício para homologação por parte do Sr. Delegado Regional.

### 5.3. Análise Crítica

Os estágios curriculares proporcionados pela Faculdade de Economia, são importantes para os estudantes terem um primeiro contacto com a realidade que se vive no mercado de trabalho e deter uma visão de como a empresa/instituição funciona.

No meu caso e dada a minha especialização, em Economia Industrial, tencionava efetuar um estágio numa empresa do setor privado, não sendo isto possível, surgiu-me esta oportunidade de estagiar numa entidade pública, como é o caso do IEFP, a qual aceitei de bom grado esta nova experiência.

Desta forma, foi possível aplicar os meus conhecimentos adquiridos, tanto na licenciatura como no mestrado em economia, das quais algumas unidades curriculares lecionadas tiveram um papel determinante.

As cadeiras de contabilidade financeira (I e II) e de controlo de gestão, foram relevantes na análise tanto dos diversos pedidos de reembolso que averigui, como também de saldo final e estas cadeiras permitiram-me ter desde a faculdade certas bases tanto para o cálculo como para a análise de determinados documentos financeiros.

A unidade curricular de direito económico também teve um papel preponderante, pois dentro do núcleo em que estive inserido, é necessário ter em conta diversas leis e portarias presentes na legislação portuguesa, desta forma também pude aprofundar os meus conhecimentos e habilidades na área do direito.

Visto que no estágio, trabalhava no computador, as unidades curriculares de módulo de informática (I e II) foram essenciais para que eu pudesse exercer a minha função de forma mais eficaz, pois já conhecia as diversas ferramentas da *Microsoft* utilizadas, como o *Word* e o *Excel*.

A nível pessoal, esta experiência de mercado de trabalho foi muito gratificante e contribuiu para o desenvolvimento de certas *soft-skills* como por exemplo, o trabalho em equipa, a capacidade de aprendizagem, capacidade de adaptação e ainda o relacionamento

interpessoal, todas estas competências bastante importantes em qualquer mercado de trabalho nos dias de hoje.

De salientar ainda, que desde a minha chegada ao IEFP toda a equipa se mostrou disposta a ajudar, de forma a que a minha integração tivesse sido mais simples e desde cedo me colocaram à vontade, no caso de necessitar alguma ajuda da parte deles, ou surgisse alguma dúvida que me pudessem esclarecer. No núcleo de acompanhamento e candidaturas notava-se o espírito de entreajuda e de simpatia entre os colegas, tornando desta forma um ambiente acolhedor para qualquer pessoa.

No decorrer do estágio e do desenvolvimento das tarefas, verifiquei que algumas vezes os trabalhadores não têm a facilidade esperada de trabalhar com os diversos programas e ferramentas, como é o caso do *Excel*, pois todas as tarefas carecem o contacto com as tecnologias e certas dificuldades sentidas podem prejudicar e prolongar o tempo de tratamento de cada processo. Na minha opinião, deveria ser realizada uma formação específica em *Excel* e em outras ferramentas tecnológicas necessárias.

Ainda no âmbito das tecnologias, a plataforma SI FSE por vezes tornava-se lenta, devido ao facto de estarem a ser feitas certas atualizações por parte dos técnicos do sistema em pleno horário de trabalho, pois as tecnologias devem ajudar e não prejudicar.

Outro aspeto que acho importante sobressair remete para a divisão das tarefas entre os trabalhadores, pois cada técnico era responsável pela gestão da candidatura de certas entidades estabelecidas previamente, e também pela análise de pedidos de reembolso, mas dependendo do trabalho de cada um, por vezes um técnico ia analisar um pedido de reembolso de uma entidade que “não era dele”, perdendo algum tempo a inteirar-se com a forma como a entidade efetua os cálculos ou como esta apresenta a documentação. Seria então importante que cada técnico trabalhasse apenas nas “suas” entidades tornando-se mais eficientes e eficazes nos diversos processos e evitar desta forma uma mudança frequente.

Na função pública foi importante perceber que muitas das vezes os processos são morosos devido a diversas condicionantes legais que impedem que os processos sejam mais rápidos. E por vezes era necessária documentação assinada num determinado dia, mas o Sr. Delegado Regional não se encontrava presente, por algum motivo, pelo que esse documento não poderia ser enviado.

Por fim, gostaria de referir que cresci enquanto pessoa, ampliando a minha noção de responsabilidade, de autonomia e de capacidade de relação com os outros. É necessária uma dedicação e gosto pelo trabalho que se desenvolve, pois desta forma torna-se mais fácil trabalhar e ter a consciência que por vezes nem tudo corre como planeado e que surgem

alguns contratempos, mas o mais importante é saber encará-los da melhor forma possível. E um dia mais tarde, sei que todas as ligações e os contactos que estabeleci dentro do núcleo podem vir a ser úteis no caso de precisar de tirar uma dúvida sobre qualquer assunto relacionado.

## 6. Conclusão

A economia portuguesa tem utilizado mais recursos financeiros e humanos em inovação e I&D, nos últimos anos, resultando desta forma, na melhoria de algumas posições no ranking de indicadores relativos, por exemplo, à despesa. Comparativamente a outros países, o posicionamento de Portugal relativamente à média da União Europeia, nos indicadores observados, na maior parte acima da média, mostra de certa forma, que tem ocorrido um aumento da capacitação científica e tecnológica dos recursos humanos, no investimento das empresas em inovação de processos e produtos e no aumento de processos inovadores. Deve então ocorrer um reforço das políticas até aqui seguidas, dado que a inovação é uma importante forma de competitividade.

Portugal relativamente ao desempenho inovador, no que diz respeito às patentes, não possui um valor tão significativo como outros países, pois empresas maiores, mais jovens, e que detenham pessoal mais qualificado e um maior desempenho em inovação, têm maior probabilidade de aumentar o número de pedidos de patente. Produção de tecnologia e um elevado número de patentes apenas é possível por meio de profissionais qualificados, recursos humanos com uma grande motivação e satisfação no trabalho.

O apoio público à inovação e I&D leva a estimular a inovação e produtividade. A inovação em todos os campos será possível com acelerados desenvolvimentos na produção de tecnologia e, conseqüentemente, com recursos humanos qualificados.

No setor público o foco é o bem comum e criar algo novo, exige além de muito esforço e dedicação extra, uma demonstração de resultados positivos, que possa beneficiar a população.

As condições propícias à inovação nas organizações públicas são um tema importante e interessante, fatores internos como a experimentação e a motivação para fazer melhorias no setor público estão fortemente associadas com a inovação. As organizações públicas devem então concentrar-se em aspetos internos dos empregos e aumentar a motivação dos funcionários para inovar.

Relativamente ao estágio, os objetivos e o plano de estágio previstos, foram cumpridos e este contribuiu para o meu crescimento tanto pessoal, como profissional.

A experiência de estagiar no IEFP foi positiva, pois não só tive a oportunidade de aplicar alguns conhecimentos adquiridos tanto na Licenciatura, como no Mestrado em Economia, como também foi possível aumentar os meus conhecimentos e desenvolver as

minhas competências, como o trabalho em equipa, resolução de problemas e ampliei ainda a minha noção de responsabilidade e de autonomia.

Concluo este relatório com a convicção de que levo deste estágio muitas aprendizagens que me serão úteis ao longo da minha vida pessoal e profissional, pois ao conhecer certos programas oferecidos pelo IEFP, será útil se um dia trabalhar para uma empresa que recorra a esses programas. Foi um estágio positivo que me permitiu crescer em diversos aspetos, durante este breve período.

## Referências Bibliográficas

Comissão Diretiva. *Carta de Missão e Valores do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE) e do Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas (PO APMC)*, maio de 2016.

Carvalho, A. (2013). Financiamento público à I&D empresarial em Portugal. *Notas Económicas*, (37).

Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. *Despesa Nacional em I&D por Área Temática da ENEI (2014-2016)*, agosto de 2018.

Instituto do Emprego e Formação Profissional. *Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade*, março de 2016.

Halvorsen, T., Hauknes, J., Miles, I., & Røste, R. (2005). *On the differences between public and private innovation*.

OECD/Eurostat (2019), *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition*, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg, <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.

Sousa, Maria. (2019). *Inovação, I&D e Empreendedorismo: Desafios de Competitividade na Era Digital 2018*. Gabinete de Estratégia e Estudos, 19.

Tolda, J. (2017). *Princípios de Economia da inovação 2. 4ª edição*. Imprensa da Universidade de Coimbra/Coimbra University Press.

van Acker, W. (2018). An Introduction into Public Sector Innovation-Definitions, Typologies, and an Overview of the Literature. *Typologies, and an Overview of the Literature (August 14, 2018)*.

## Webgrafia

Agência para o Desenvolvimento e Coesão. Portugal 2020 – Enquadramento. Obtido em novembro 15, 2019 de <https://www.adcoesao.pt/content/enquadramento-0>

Catálogo Nacional de Qualificações. Consulta de Catálogo – UFCD. Obtido em janeiro 17, 2020 de <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/UFCD>

Comissão Europeia. European Innovation Scoreboard – Interactive Tool. Obtido em janeiro 13, 2020 de <https://interactivetool.eu/EIS/index.html>

Comissão Europeia. Fundos Europeus Estruturais e de Investimento. Obtido em novembro 27, 2019 de [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds\\_pt](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds_pt)

Instituto do Emprego e Formação Profissional. Medidas de apoio – reabilitação profissional. Obtido em outubro 27, 2019 de <https://www.iefp.pt/reabilitacao-profissional>

Instituto do Emprego e Formação Profissional. História. Obtido em janeiro 12, 2020 de <https://www.iefp.pt/historia>

Portugal 2020. O que é. Obtido em outubro 20, de 2019 de <https://www.portugal2020.pt/content/o-que-e-o-portugal-2020>



## **Legislação**

Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho

Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro

Decreto-Lei n.º 44 506, de 10 de agosto de 1962

Decreto-Lei n.º 44 538, de 23 de agosto de 1962

Decreto-Lei n.º 519-A2/79 de 29 de dezembro

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

Portaria n.º 319/2012, de 12 de outubro

Portaria n.º 191/2015, de 29 de junho