

Estrasburgo, 17.1.2023
COM(2023) 32 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ
DAS REGIÕES**

Aproveitar os talentos nas regiões da Europa

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Aproveitar os talentos nas regiões da Europa

1. INTRODUÇÃO

As nossas sociedades e as nossas economias estão a sofrer transformações demográficas acentuadas¹. Globalmente, a população na UE está a envelhecer e as taxas de natalidade têm vindo a diminuir constantemente desde a década de 1960. Várias regiões na UE enfrentam o problema da saída intensiva da sua mão de obra jovem e qualificada².

A combinação destas tendências demográficas resultou numa diminuição da população em idade ativa³. Após um decréscimo de 3,5 milhões de pessoas entre 2015 e 2020, a população em idade ativa da UE deverá continuar a diminuir nos próximos anos e décadas, com a perda de mais 35 milhões de pessoas até 2050.

A maioria dos Estados-Membros é afetada, mas o impacto é mais grave numa regiões do que noutras. Com efeito, paralelamente às perturbações causadas pela pandemia de COVID-19, as regiões muitas vezes já de si desfavorecidas sofrem um segundo golpe, quando perdem os seus indivíduos mais capazes e inteligentes, que saem para procurar a sua sorte noutro lugar, ao mesmo tempo que não conseguem atrair pessoas de fora da região.

Se não for abordado, este processo desencadeará disparidades territoriais novas e crescentes à medida que as regiões envelhecem e ficam para trás em termos do volume e das competências da sua mão de obra. A evolução do cenário demográfico da Europa prejudicará a resiliência e a competitividade da UE no seu conjunto e comprometerá a coesão. Tal ocorre no contexto de uma corrida global feroz aos talentos e de outras transformações estruturais, como a transição para uma economia resiliente e com impacto neutro no clima e a evolução tecnológica, que também poderão agravar as disparidades entre regiões.

Por conseguinte, a diminuição da mão de obra é, simultaneamente, um fenómeno demográfico, económico e social. Nalgumas regiões, os desafios resultantes são agravados por uma percentagem baixa e em estagnação de pessoas com ensino superior. Esta circunstância reduz a capacidade regional para responder às consequências económicas da diminuição da mão de obra. Afeta particularmente as zonas rurais, mas as regiões periféricas, ultraperiféricas⁴ e de transição industrial são igualmente afetadas pelo despovoamento e pela saída para regiões mais ricas, sobretudo de trabalhadores mais

¹ Relatório da Comissão Europeia sobre o impacto da evolução demográfica, 2020 e 2023.

² Tal é, em especial, o caso de Martinica, Guadalupe, Croácia continental e região de Vidurio ir vakarų Lietuvos.

³ Para efeitos da presente comunicação, esta população consiste nas pessoas na faixa etária dos 25 aos 64 anos.

⁴ As regiões ultraperiféricas da UE situam-se nos oceanos Atlântico e Índico, na bacia caribenha e na América Latina. Em consonância com o artigo 349.º do TFUE e com uma estratégia específica de maio de 2022 [COM(2022) 198 final], medidas específicas ajudam estas regiões a superar os seus condicionalismos permanentes.

jovens e qualificados, bem como por dificuldades na promoção, retenção e atração de talentos.

A presente comunicação **incide sobre as regiões que estão a enfrentar um conjunto de desafios relacionados entre si: um declínio acentuado da população em idade ativa, em combinação com uma percentagem baixa e em estagnação de pessoas com ensino superior, bem como sobre as regiões que registam uma saída significativa de jovens.**

Estas regiões estão, ou correm o risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos. O envelhecimento e a diminuição da população em idade ativa, aliados à falta de dinamismo económico, resultaram num decréscimo de trabalhadores altamente qualificados e mais jovens. Além disso, essas regiões enfrentam desafios socioeconómicos significativos, como a falta de oportunidades de diversificação económica, uma dependência excessiva de setores em declínio e uma baixa capacidade de inovação. Tal está estreitamente associado a mercados de trabalho de fraco desempenho, taxas mais baixas de educação de adultos, piores resultados sociais e um acesso mais limitado a serviços essenciais⁵. Esta combinação de desafios limita a capacidade dessas regiões para criar economias sustentáveis, competitivas e baseadas no conhecimento.

O aumento das disparidades territoriais, decorrente dessas estagnações do desenvolvimento de talentos, resultaria num número crescente de pessoas e comunidades que se sentem abandonadas, o que poderia acentuar ainda mais as tendências atuais de descontentamento político⁶. Tal diminuiria a confiança nos nossos valores democráticos e reduziria o apoio público a reformas, nomeadamente as relacionadas com a transição ecológica e digital.

A fim de evitar o risco de estagnações crescentes do desenvolvimento de talentos, é imperativo impulsionar tanto a procura de talentos, através designadamente da promoção de oportunidades económicas mais dinâmicas e diversas, como a oferta de talentos. Para o efeito, é necessário um conjunto de investimentos e de reformas, apoiado, entre outros, pela nova geração de programas da política de coesão e pelos planos de recuperação e resiliência. A resposta política deverá englobar um conjunto abrangente de medidas, elaborado e aplicado através de abordagens de base local, adaptado às circunstâncias locais, **orientado pela política de coesão** e complementado por estratégias setoriais. As regiões em causa deverão também melhorar o ambiente empresarial e a qualidade de vida, a fim de tornarem lugares mais atrativos para viver e trabalhar. Tal pode ajudar a cultivar o talento necessário para o seu desenvolvimento económico, que depende cada vez mais do conhecimento e da inovação e, por conseguinte, de pessoas altamente qualificadas. Paralelamente, o **Semestre Europeu** desempenhará um papel ativo na promoção das reformas necessárias, nomeadamente no mercado de trabalho ou no sistema educativo, para estimular o desenvolvimento de talentos.

⁵ Este aspeto é contemplado na dimensão regional do painel de indicadores sociais. O painel de indicadores sociais é utilizado para acompanhar a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais a nível nacional e regional.

⁶ *The Geography of EU discontent*, 2020 (não traduzido para português), https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/publications/working-papers/2018/the-geography-of-eu-discontent_en.

A presente comunicação constitui o primeiro resultado tangível importante do Ano Europeu das Competências, tal como proposto pela Comissão, que visa promover ainda mais a requalificação e a melhoria de competências, e assegurar que ninguém é deixado para trás no processo da dupla transição, ecológica e digital, e na recuperação económica. A dimensão territorial será crucial neste esforço, uma vez que as regiões desfavorecidas e remotas, incluindo as regiões ultraperiféricas, enfrentam desafios mais acentuados.

A presente comunicação descreve medidas específicas destinadas a promover, reter e atrair talentos, a fim de transformar todas as regiões em locais dinâmicos e impulsionados pelo talento. Essas medidas requerem, antes de mais, uma mobilização a nível nacional e regional, tirando partido de ativos regionais essenciais, como cidades de pequena e média dimensão, universidades, instituições de ensino e formação profissionais («EFP»), prestadores de serviços de educação de adultos e instalações de investigação, bem como empresas e polos empresariais que possam assegurar um desenvolvimento regional a longo prazo. Esses objetivos estão também alinhados com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

As ações propostas na presente comunicação serão sustentadas por um mecanismo específico da UE destinado a apoiar a conceção e aplicação de estratégias regionais e territoriais específicas, que têm por base a situação e os ativos específicos da região, bem como pela aplicação ambiciosa do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a visão a longo prazo para as zonas rurais da UE, juntamente com a utilização direcionada dos fundos da UE existentes, visando adaptar a sua mobilização às tendências demográficas registadas na UE.

2. MUITAS REGIÕES DA UE ESTÃO MAL PREPARADAS PARA APROVEITAR OS TALENTOS NECESSÁRIOS PARA O SEU DESENVOLVIMENTO

2.1. Muitas regiões da UE estão a registar um decréscimo acelerado da sua população em idade ativa e a ficar para trás no desenvolvimento, atração e/ou retenção de trabalhadores qualificados

Embora o decréscimo da população em idade ativa seja generalizado, com mais de metade da população da UE a viver em regiões onde a mesma regista uma diminuição, nalgumas regiões este declínio é acompanhado por outros desafios estruturais. Em comparação com a média da UE, algumas regiões registam uma percentagem consideravelmente inferior de pessoas com ensino superior, sendo menos provável, em termos comparativos, que os jovens adultos (faixa etária dos 20 aos 24 anos) frequentem o ensino superior. Além disso, apesar de a proporção de pessoas com ensino superior na faixa etária dos 25 aos 64 anos estar a aumentar a nível da UE, uma vez que as faixas etárias mais jovens têm um nível de escolaridade mais elevado do que as mais velhas, esta percentagem aumentou a um ritmo mais lento nessas regiões, prevendo-se que esta tendência se mantenha. Com uma percentagem de trabalhadores com ensino superior a diminuir ou estagnada, estas regiões não serão capazes de compensar o declínio da mão de obra com trabalhadores altamente qualificados. Se nada for feito, esta situação aumentará o fosso económico e de talento em relação a regiões da UE mais dinâmicas.

As regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos têm também uma maior percentagem de alunos que abandonam precocemente o ensino e a formação. A taxa de jovens **que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação** (*neither in employment nor in education or training* - «NEET») é consideravelmente

superior nestas regiões (fixando-se nos 19 %, em comparação com a média da UE de 13 %). Demasiados jovens nestas regiões não concluem o ensino secundário e têm fracas perspetivas de emprego.

A participação dos adultos em ações de aprendizagem é significativamente inferior nas regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos (com uma taxa de 5,6 %, em comparação com a média da UE de 10 %): menos pessoas estão a atualizar as suas competências ou a aprender novas competências, nomeadamente as necessárias para a dupla transição, com o risco de um maior desfasamento em relação às necessidades em rápida evolução do mercado de trabalho. Nos Estados-Membros, o desempenho em termos de educação de adultos varia consideravelmente, com taxas muito mais elevadas nas zonas urbanas do que nas zonas rurais.

A acessibilidade física a infraestruturas de ensino também é menor nestas regiões. Embora cada uma destas regiões acolha uma ou mais universidades, há menos pessoas a viver a uma distância de 45 minutos de carro da universidade mais próxima, comparativamente com outras regiões.

Existem grandes diferenças nos Estados-Membros, nomeadamente entre as regiões da capital e outras regiões, por vezes com disparidades territoriais dentro das regiões. Na maioria dos Estados-Membros, a região da capital, com as suas universidades, uma concentração de empregos altamente qualificados, oportunidades económicas e perspetivas culturais e sociais dinâmicas, constitui uma atração para muitos jovens. Os jovens instalam-se nesta região, a fim de estudar ou procurar um emprego, pouco tempo após a conclusão dos estudos. Quando são mais velhos, podem sair da região da capital. Esta circulação de talentos é uma situação vantajosa para todas as partes, mas só se pode concretizar se todas as regiões estiverem igualmente bem preparadas para atrair talentos.

2.2. As regiões onde se verifica a saída de jovens talentos estão em risco de cair numa estagnação do desenvolvimento de talentos

O ensino superior pode dar um contributo importante para o dinamismo e a atratividade regionais. Contudo, é igualmente importante, por um lado, criar oportunidades económicas para que os talentos permaneçam e se instalem e, por outro, fazer corresponder a oferta de mão de obra às necessidades atuais e futuras do mercado. A falta de perspetivas de carreira pode desincentivar os jovens de investir no ensino superior e fazer com que alguns procurem oportunidades de carreira noutro lugar. A taxa de desemprego dos jovens (15-34) é de 14,6 % em regiões que se encontram, ou estão em risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos, um valor significativamente mais elevado do que o registado na UE (11,1 %). Além disso, embora a saída dos jovens traga novas oportunidades em termos individuais, pode igualmente gerar novas tensões no mercado de trabalho e agravar a escassez de mão de obra nalguns setores.

A mobilidade das pessoas é influenciada por diversos fatores: oportunidades de emprego, salários, condições de trabalho, igualdade de oportunidades, localização e serviços disponíveis nas áreas circundantes e a confiança nas instituições.

A este respeito, os salários, o rendimento e o desenvolvimento económico nas regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos são substancialmente mais baixos do que no resto da UE [com uma remuneração por trabalhador (PPC) a 82 %

da média da UE]. A qualidade das instituições também é inferior, dado que o Índice da Qualidade da Governação Europeia destas regiões é atualmente de apenas cerca de 60 % da média da UE.

Na ausência de uma estratégia integrada para estimular os talentos e criar novas oportunidades de desenvolvimento, as regiões afetadas por elevadas taxas de saída de jovens poderão encontrar-se numa situação estrutural similar às das regiões que enfrentam um declínio lento, mas em aceleração, da sua população em idade ativa e uma percentagem estagnada de diplomados do ensino superior.

2.3. Regiões que se encontram, ou estão em risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos

A estagnação do desenvolvimento de talentos é multidimensional e representa um risco significativo para a prosperidade a longo prazo das regiões.

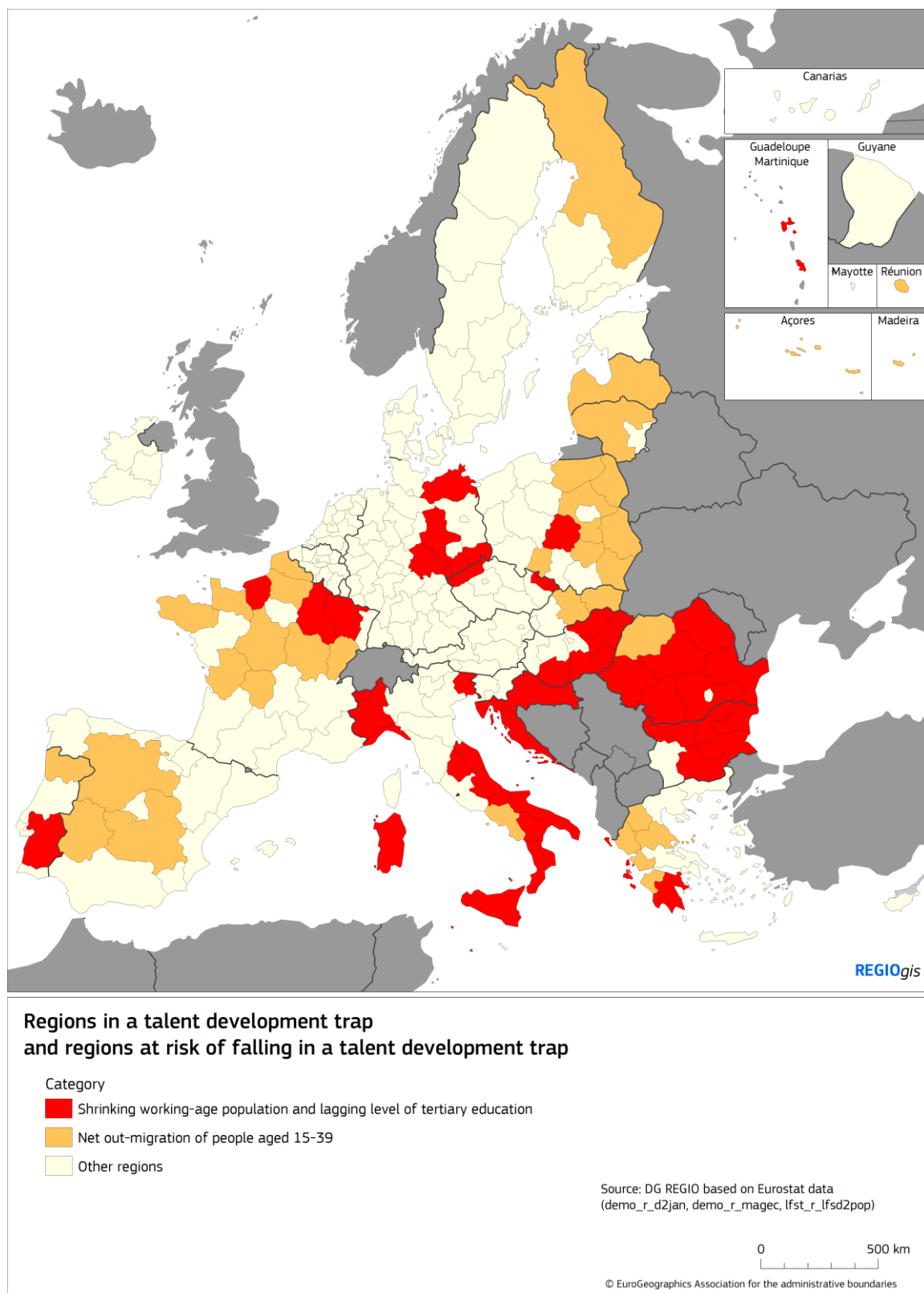
O mapa destaca 46 regiões (a vermelho) que se encontram em situação de estagnação do desenvolvimento de talentos. Estas regiões enfrentam um declínio cada vez mais rápido da sua população em idade ativa e um número baixo e em estagnação de pessoas com ensino superior entre 2015 e 2020. Este grupo de regiões representa 16 % da população da UE. A maioria destas regiões é menos desenvolvida, com um PIB *per capita* médio correspondente a 64 % da média da UE. Este grupo de regiões é mais rural do que o resto da UE, com 31 % da sua população a viver em zonas rurais, em comparação com 21 %, em média, na UE.

O mapa também identifica um segundo grupo de 36 regiões (a amarelo) que estão em risco de cair numa estagnação do desenvolvimento de talentos no futuro, uma vez que são fortemente afetadas pela saída da sua população na faixa etária dos 15 aos 39 anos (uma redução superior a –2 por milhar, por ano, em comparação com 5,3 por milhar, em média, na UE). Este grupo representa 13 % da população da UE.

Em conjunto, as duas categorias de regiões⁷ representam 30 % da população da UE⁸.

⁷ Algumas regiões com um decréscimo da população em idade ativa e da percentagem de diplomados do ensino superior podem também registar uma saída líquida de pessoas na faixa etária dos 15 aos 39 anos.

⁸ Os territórios noutras regiões poderão também ser confrontados com estes desafios, embora não seja possível registá-los devido à falta de granularidade suficiente das estatísticas regionais disponíveis.



A combinação dos diferentes fatores supracitados nestas regiões resulta na criação de uma espiral descendente que dificulta e impede o crescimento a longo prazo. Em contrapartida, é necessária uma estratégia abrangente de recursos e incentivos para quebrar o círculo vicioso e gerar maior dinamismo económico.

3. AUMENTAR A PROCURA E A OFERTA DE TALENTOS PARA EVITAR ESTAGNAÇÕES DO DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

A fim de evitar cair ou permanecer numa estagnação do desenvolvimento de talentos, as regiões têm de encontrar formas de estimular a oferta e a procura de talentos e, simultaneamente, de as ajustar às necessidades em evolução das suas economias. Tal inclui combater as ineficiências no seu mercado de trabalho, nos sistemas de ensino, de formação e de educação de adultos, melhorar a inovação e o desempenho da governação pública, o ambiente empresarial e aumentar o nível de serviços e o acesso aos mesmos. Todas as regiões e territórios da UE confrontados com um decréscimo da população em idade ativa e dispostos a aumentar a sua atratividade e a melhor desenvolver, atrair e reter talentos beneficiarão de uma nova iniciativa específica da UE: o Mecanismo para Estimular os Talentos. Além disso, as regiões que se encontram, ou estão em risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos também beneficiarão de apoio específico no âmbito de certos elementos deste mecanismo (ver ponto 3.5).

3.1. Explorar o desenvolvimento de talentos com o apoio de políticas de base local

3.1.1. Apoiar a revitalização económica e um melhor acesso aos serviços

A revitalização das regiões requer uma diversificação do seu tecido económico, em articulação com uma melhoria da acessibilidade aos serviços, no âmbito de estratégias de base local. A política de coesão da UE, enquanto catalisador para políticas de base local, em sinergia com a dimensão do desenvolvimento rural da política agrícola comum, proporciona a estas regiões um quadro estratégico integrado para planear investimentos a longo prazo, através da governação eficiente e do envolvimento de intervenientes locais⁹. Tendo em conta as disparidades demográficas subnacionais, o envolvimento de autoridades regionais e locais na definição e execução de prioridades de financiamento no âmbito dos programas de coesão para 2021-2027 afigura-se essencial para o êxito destas estratégias.

Estas **estratégias de base local destinadas a apoiar a revitalização económica das regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos** também podem ajudar a **responder à rápida transformação industrial impulsionada por objetivos de atenuação das alterações climáticas**. Sem dinamismo económico e as competências certas para atrair atividades com elevado potencial, as oportunidades de crescimento e os benefícios das **transições ecológica e digital** para o desenvolvimento destas regiões não serão plenamente explorados. Uma vez que estas transições requerem inovação e novas tecnologias e que os trabalhadores adaptem as suas competências e mudem de emprego ou de profissão, a capacidade para manter uma boa base de competências e oportunidades de formação será particularmente importante¹⁰.

Os diferentes pilares do Mecanismo para uma Transição Justa, que complementa outros instrumentos no âmbito da política de coesão, apoiam o desenvolvimento e a aplicação

⁹ Um dos cinco objetivos políticos da política de coesão 2021-2027 é tornar a Europa mais próxima dos cidadãos, fomentando o desenvolvimento sustentável e integrado de todos os tipos de territórios e iniciativas locais. Pode ser criado um conjunto específico de instrumentos territoriais a nível local, com vista à aplicação de estratégias de desenvolvimento integrado.

¹⁰ Ver Comissão Europeia (2019) – Relatório *Employment and Social Developments in Europe* (não traduzido para português), capítulo 5.

de estratégias abrangentes nos territórios afetados, possibilitando a diversificação do seu tecido económico, a melhoria de competências e a requalificação da sua mão de obra, estimulando desta forma o seu dinamismo e a sua atratividade.

A nível local, a abordagem específica ascendente e de base local desenvolvida por grupos de ação local («GAL»), iniciada no âmbito da política agrícola comum com o LEADER e agora apoiada com fundos do FEADER, do FEAMPA e da política de coesão, capacita as comunidades locais para conceber estratégias e projetos que têm o potencial de revitalizar territórios. Por exemplo, nas zonas em que a pesca e a aquicultura são atividades importantes, os GAL, apoiados pelo FEAMPA, elaboram e executam estratégias integradas que dão resposta à redução dos rendimentos e dos postos de trabalho das comunidades de pescadores.

Finlândia: entre 2017 e 2020, na **Lapónia**, os GAL financiaram um projeto de recrutamento e formação no domínio das pescas para rejuvenescer o setor em envelhecimento das pescas na zona dos reservatórios de Lokka e Porttipahta. Consequentemente, vários jovens iniciaram esta atividade e começaram a operar na região. Graças ao projeto, foram realizados novos investimentos no porto e nas infraestruturas de transformação (bem como outros financiamentos destinados ao desenvolvimento), prevendo-se ainda mais investimentos nesta zona. Estes novos pescadores revitalizaram o setor das pescas ao contribuírem com novas ideias e energia para o desenvolvimento.

Entre os setores que podem melhorar as condições socioeconómicas das regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos figura a **economia grisalha**.

Espanha: Castela e Leão, uma região que regista um rápido envelhecimento, promoveu um modelo «Atención en Red» («Cuidados em Rede»), que oferece uma alternativa à institucionalização, apoiando-se em novas tecnologias aplicáveis aos cuidados sociais e de saúde das pessoas. Visa, nomeadamente, permitir que os idosos desenvolvam os seus projetos de vida, com o mais elevado nível de autonomia e qualidade de vida, onde quer que decidam viver. Este modelo contribui para favorecer a coesão social, promover o emprego local, revitalizar o território e manter a população, em especial ao atrair profissionais de saúde com condições de trabalho favoráveis.

O turismo é outro setor económico importante para muitas destas regiões. O documento intitulado *Transition pathway for tourism* (Via de transição para o **turismo**¹¹) salienta a necessidade de estratégias bem planeadas que tenham em conta os impactos ambientais, económicos e sociais do turismo e envolvam as comunidades locais. Estas estratégias podem ajudar a criar novas oportunidades e contribuir para o bem-estar das comunidades locais. O Painel de avaliação do turismo na UE¹², que acompanha as transições ecológica e digital e os fatores de resiliência socioeconómica das atividades turísticas na Europa, demonstra de que modo estes podem variar consideravelmente entre regiões.

A igualdade de acesso a **serviços e infraestruturas de qualidade**, como educação e acolhimento na primeira infância, ensino e formação, cuidados de saúde e continuados, habitação e serviços culturais a preços acessíveis, transportes, fornecimento de energia e

¹¹ <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/49498/attachments/1/translations/en/renditions/native>

¹² <https://tourism-dashboard.ec.europa.eu/?lng=pt&ctx=tourism>

acesso à Internet, **desempenha um papel crucial na concorrência mundial para desenvolver, atrair e reter talentos.**

A pandemia de COVID-19 teve um impacto no local onde algumas pessoas optam por viver, para além de ter alterado a dimensão e a localização dos escritórios e espaços de trabalho. Este facto pode aumentar a atratividade de regiões onde os custos imobiliários são inferiores e que oferecem melhor qualidade de vida, aumentando as oportunidades para estas regiões que, não obstante, terão de fornecer as infraestruturas certas e acesso a serviços, **o que constitui um fator fundamental na motivação das pessoas para permanecerem ou mudarem para outra região.**

A este respeito, num apertado contexto orçamental, as regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos, sobretudo as menos desenvolvidas, são obrigadas a tomar decisões difíceis. As suas receitas fiscais diminuem proporcionalmente ao declínio da sua população e da sua atividade económica, enquanto, por outro lado, devem fazer face a um aumento das despesas relativas aos serviços destinados a apoiar uma população em envelhecimento.

A melhoria da conectividade digital das regiões que caíram numa estagnação do desenvolvimento de talentos é essencial para tirar pleno partido dos benefícios que a transição digital oferece. Até ao momento, os agregados familiares nessas regiões são menos suscetíveis de terem uma ligação de banda larga em casa e a percentagem de população com banda larga de elevado débito é muito inferior à de outras regiões.

Uma melhor ligação de banda larga nestas regiões cria mais oportunidades económicas tanto para as empresas, como em termos de teletrabalho. Cria igualmente mais oportunidades para o ensino e a formação à distância, o que poderá ajudar a reduzir o défice de competências.

Vários instrumentos de financiamento da UE, designadamente a política de coesão, a política de desenvolvimento rural e o MRR, podem apoiar os investimentos necessários para acelerar a implantação de redes de débito muito elevado e 5G, sobretudo em zonas rurais e remotas, onde uma menor densidade populacional pode criar uma lacuna do mercado que justifique uma intervenção pública.

Roménia: o projeto «RO-NET», apoiado pelo FEDER, expandiu a cobertura de banda larga construindo infraestruturas para fornecer acesso à Internet às pessoas nas designadas «zonas brancas», onde não existe acesso a redes de comunicações eletrónicas nem plano de desenvolvimento de investidores privados. Ao reduzir a clivagem digital entre zonas urbanas e rurais afetadas pelo despovoamento, estes investimentos contribuem para melhorar a qualidade de vida dos habitantes e a atratividade das regiões.

Os investimentos públicos podem ser completados por **medidas regulamentares apropriadas**, destinadas a garantir um acesso adequado a serviços essenciais para todos.

Em **França**, a abertura de novas farmácias é regulamentada através de procedimentos de autorização. Podem ser abertas novas farmácias em territórios desfavorecidos (revitalização de zonas rurais ou zonas urbanas prioritárias) ou com base em critérios demográficos (aumento da população). Esta política visa garantir a igualdade de acesso a farmácias em todos os territórios e, nomeadamente, nos que enfrentam dificuldades sociais e económicas.

A cooperação transfronteiriça, apoiada pelos programas Interreg, contribui para fomentar a atratividade das regiões fronteiriças confrontadas com uma estagnação do desenvolvimento de talentos. A utilização em comum de recursos humanos, equipamentos e infraestruturas, e a disponibilidade de serviços públicos digitais que cooperem a nível transfronteiras¹³ podem melhorar a acessibilidade dos serviços públicos e oferecer mais oportunidades de emprego num mercado de trabalho transfronteiriço.

Além de ultrapassar os obstáculos legais e administrativos decorrentes da existência de fronteiras, os obstáculos técnicos podem ser resolvidos ao garantir a interoperabilidade dos serviços públicos digitais¹⁴. Tal melhoraria as interações entre partes interessadas de regiões vizinhas, dessa forma aumentando as perspetivas de emprego do outro lado da fronteira e permitindo às regiões transfronteiriças reter mais talentos.

Alemanha/Polónia: o programa de cooperação Interreg V-A Polónia-Alemanha/Saxónia desenvolveu programas de ensino transfronteiriços adaptados às necessidades do mercado de trabalho comum, reforçando a cooperação entre instituições de ensino superior e melhorando o acesso a institutos de EFP, em especial nos domínios que registam maior procura entre as empresas locais e regionais.

3.1.2. Estimular ecossistemas de inovação dinâmicos através de estratégias de especialização inteligente e da inovação tecnológica e social

A estrutura da economia regional é uma das razões para a menor percentagem de empregos altamente qualificados nas regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos. Criar novas perspetivas económicas e as correspondentes oportunidades de emprego altamente qualificado constitui uma condição prévia para que as pessoas com ensino superior permaneçam nesses territórios.

Além disso, é necessário melhorar a produtividade para atenuar o impacto da diminuição da população em idade ativa, sendo a inovação crucial neste contexto. O desempenho no domínio da inovação das regiões que enfrentam, ou estão em risco de enfrentar, uma estagnação do desenvolvimento de talentos é muito inferior ao da média da UE¹⁵.

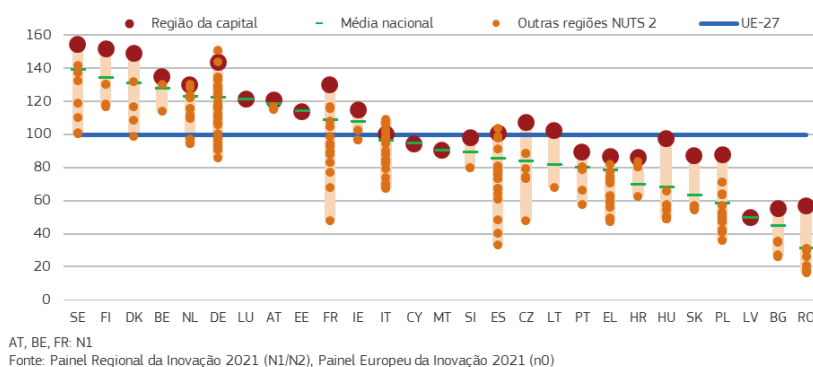
Existem lacunas e disparidades significativas na capacidade de inovação entre as regiões da capital e outras regiões.

¹³ Ver proposta de Regulamento Europa Interoperável [COM(2022) 720 final] e a comunicação que a acompanha [COM(2022) 710 final].

¹⁴ Ver proposta de Regulamento Europa Interoperável [COM(2022) 720 final] e a comunicação que a acompanha [COM(2022) 710 final].

¹⁵ Painel Regional da Inovação, 2021.

Desempenho em matéria de inovação das regiões da UE, 2021



Colmatar as deficiências na difusão e adoção de novas ideias e tecnologias e incentivar à inovação generalizada, bem como reconhecer e encorajar a excelência, são medidas que garantirão que estas regiões se tornem mais produtivas, ofereçam melhores oportunidades de emprego e colham os benefícios de uma economia cada vez mais intensiva em termos de conhecimento.

Estas regiões deverão, portanto, implementar estratégias de inovação de base local e otimizar o impacto dos recursos disponíveis no âmbito da política de coesão e do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR) dos seus Estados-Membros. A inovação deve ser entendida em sentido lato, incluindo os processos de produção a comercialização, nomeadamente o *marketing* digital e a digitalização de serviços. Pode estimular oportunidades de negócio e de emprego em novos setores em crescimento, mas também em setores tradicionais como a agricultura ou o turismo. Estas estratégias contribuem diretamente para a modernização dos sistemas económicos regionais, estimulando o empreendedorismo e a criação de empregos altamente qualificados e atrativos, resolvendo as inadequações de competências, além de, a termo, promoverem o ganho de talentos para essas regiões, através de novos centros de competitividade e de atração.

Existe a possibilidade de ativar vários instrumentos a nível da UE para fomentar a inovação em regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos.

As **estratégias de especialização inteligente (S3)**¹⁶ orientadas no âmbito da política de coesão dão prioridade ao investimento assente em ativos locais, encorajam a transição para uma economia baseada no conhecimento e na inovação, e reforçam a cooperação entre as diferentes partes interessadas dos ecossistemas de inovação (administrações, universidades, empresas, instituições de EFP), a todos os níveis de governação.

O Instituto Europeu de Inovação e Tecnologia («EIT») aplica uma abordagem de inovação de base local através das suas **Comunidades de Conhecimento e Inovação («CCI»)**, integrando as S3 mediante o envolvimento dos intervenientes locais que representam os setores da educação, das empresas e da investigação¹⁷. O **Mecanismo Regional de Inovação do EIT («MRI EIT»)** apoia, em particular, o desempenho em termos de inovação das regiões com pontuações de inovação moderadas ou modestas. Até à data, existem mais de 90 centros regionais do EIT em 18 países do MRI EIT,

¹⁶ A especialização inteligente é uma abordagem de base local, caracterizada pela identificação de áreas estratégicas de intervenção com base na análise dos pontos fortes e do potencial da economia.

¹⁷ Conforme definido pelo Painel Regional da Inovação.

localizados principalmente em regiões que se encontram em situação de estagnação do desenvolvimento de talentos, que facilitam o envolvimento de parceiros locais, a fim de apoiar os inovadores locais e sensibilizar as autoridades locais, regionais e nacionais, bem como o desenvolvimento de talentos.

Um estudo recente sobre os fluxos de mobilidade de investigadores no contexto das ações Marie Skłodowska-Curie (MSCA, do inglês, *Marie Skłodowska-Curie Actions*) revela que a mobilidade dos investigadores de excelência é principalmente impulsionada por fatores que contribuem diretamente para a sua capacidade de realizar uma investigação de qualidade e desenvolver as suas competências, nomeadamente a oportunidade de trabalhar com cientistas eminentes, e a qualidade das infraestruturas de investigação e da formação oferecida.

A nova **Agenda Europeia para a Inovação**¹⁸ estabelece a **iniciativa de talentos de tecnologia profunda**, uma iniciativa **emblemática** específica para dar resposta ao défice de talentos em setores de tecnologia profunda, que integra todas as regiões da Europa. Coordenada pelo EIT, visará os talentos de tecnologia profunda durante um período de três anos, em todos os Estados-Membros, e lançará um sistema de estágio em inovação em 2023, de forma que mais de 600 investigadores e licenciados, incluindo de regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos, possam adquirir experiência em inovação em empresas parceiras do CEI e do EIT. Especialistas em domínios como a ciência dos dados, a inteligência artificial, a cibersegurança e a tecnologia quântica receberão formação através do Programa Europa Digital. Esta iniciativa juntará regiões menos e mais inovadoras, a fim de facilitar a cooperação com vista à criação de novas cadeias de valor da UE, tirando partido dos ativos específicos de cada região. A criação de vales regionais de inovação de tecnologia profunda interligados na UE permitirá reter e cultivar talentos. A iniciativa reconhece a importância do papel do EFP na inovação e no desenvolvimento regional, nomeadamente através dos centros de excelência profissional¹⁹ apoiados pelo Erasmus+, em complementaridade com o MRR ou os fundos da política de coesão.

Grécia Ocidental: a iniciativa «ReBrain», apoiada pela política de coesão, destina-se a promover a transformação digital do sistema económico, incidindo sobre a requalificação e a melhoria de competências do potencial científico da região e promovendo o crescimento induzido pela inovação. Um mecanismo regional de diagnóstico das necessidades do mercado visa melhorar as políticas de emprego e reduzir a inadequação das competências.

As Alianças para a Inovação Erasmus+ apoiarão o desenvolvimento de competências empresariais, com especial ênfase nas competências de tecnologia profunda, com vista a ajudar os estudantes empresários provenientes de regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos a transformar as suas ideias em negócios, tal como anunciado na estratégia europeia para as universidades.

No Horizonte Europa, no âmbito das MSCA, as bolsas ERA permitem que investigadores de excelência, que não puderam ser financiados ao abrigo das MSCA,

¹⁸ COM(2022) 332 final.

¹⁹ Os centros de excelência profissional são redes de colaboração transnacionais destinadas a impulsionar a inovação e a excelência no ensino e formação profissionais.

assumam uma bolsa num país de alargamento²⁰, para promover uma circulação de cérebros mais equilibrada para esses países. O Alargamento das Bolsas, o seu antecessor no âmbito do Horizonte 2020, teve um impacto positivo importante na mobilidade de talentos para esses países e ajudou-os a atrair de novo investigadores experientes e a reter talentos.

Além disso, o mecanismo de apoio a políticas do Horizonte Europa, um instrumento impulsionado pela procura ao dispor dos Estados-Membros, deverá ajudar a aplicar algumas das recomendações já identificadas para melhorar o funcionamento do sistema de I&I em vários Estados-Membros. Trata-se de um aspeto particularmente relevante nas regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos, nomeadamente na Roménia, Grécia e Croácia.

Alemanha: na **Saxónia**, o Polo de Inovação Simul+ é uma plataforma para o desenvolvimento regional inovador que reúne cidadãos e intervenientes da investigação, das empresas e das administrações regionais e locais. Reúne conhecimentos, competências e recursos para dar resposta às alterações demográficas, ao défice de competências e às disparidades territoriais. O polo assenta em três pilares: transferência de conhecimentos, concurso para a apresentação de ideias inovadoras e apoio a projetos-piloto. No âmbito do Simul+, pessoas de toda a Saxónia juntam-se e desenvolvem e trocam ideias para tornar a sua região atrativa para talentos e agradável para se viver.

As PME e empresas nessas regiões podem beneficiar do apoio dos Polos de Inovação Digital para inovação e digitalização.

3.1.3. Revitalizar as zonas rurais

As regiões rurais estão particularmente expostas ao duplo impacto do declínio demográfico e do desenvolvimento insuficiente de talentos.

Foi lançado um conjunto abrangente de ações no seguimento da visão a longo prazo para as zonas rurais da UE. Um **Plano de Ação da UE para as Zonas Rurais** identificou domínios de ação concretos relacionados com o capital humano, que deverão tornar estes territórios e comunidades correspondentes mais fortes, mais conectados, resilientes e prósperos até 2040. A sua execução contribuirá para tornar as zonas rurais mais atrativas para talentos, criando novas oportunidades para atrair empresas inovadoras, fornecendo acesso a postos de trabalho de elevada qualidade, promovendo competências novas e melhoradas, melhores infraestruturas e serviços, e para que estas tirem partido dos benefícios derivados da diversificação das suas atividades económicas.

- A **plataforma de revitalização rural** faculta às autoridades rurais de zonas afetadas pela perda de população, o envelhecimento e a falta de oportunidades económicas, informações e boas práticas sobre instrumentos e estratégias para combater a perda de talentos.
- Serão lançados **convites específicos à apresentação de propostas** para projetos em zonas rurais no âmbito do **Horizonte Europa** (Investigação e inovação para as comunidades rurais) e será prestado apoio para formação e intercâmbio de

²⁰ Bulgária, Croácia, Chéquia, Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Grécia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia, Portugal e Roménia.

conhecimentos, a fim de acelerar a disseminação e a adoção de inovações, como o «centro de especialização e formação em inovação rural» criado através do projeto RURALITIES. Foi também lançado um fórum europeu para aldeias em fase de arranque, ao abrigo da iniciativa emblemática para ajudar a compreender melhor as necessidades das empresas rurais em fase de arranque.

- A iniciativa **Futuros Digitais Rurais**, com uma dimensão proeminente de capital humano, visa as competências necessárias para a transformação digital nas zonas rurais, nomeadamente as competências digitais e o empreendedorismo.
- A ação **Empreendedorismo e economia social nas zonas rurais** apoia ambientes inovadores em zonas rurais, ao incentivar e capacitar os empresários.

Além da visão rural, no âmbito do projeto Agenda Territorial 2030, a cooperação entre a governação a vários níveis apoiará o papel crucial das pequenas cidades e aldeias no progresso do desenvolvimento territorial integrado e reforçará a cooperação entre territórios. Visará manter e desenvolver pequenas localidades como sítios atrativos para os jovens viverem e trabalharem.

Além disso, as políticas de desenvolvimento integrado que são promovidas pela política de coesão a nível local contribuirão para o desenvolvimento das zonas rurais e para estimular as interligações entre os meios urbano e rural. Podem atrair novas atividades económicas, colmatar a clivagem digital, oferecer mais oportunidades de educação, melhorar o acesso a infraestruturas, serviços e equipamentos culturais, e aumentar a qualidade de vida, dessa forma atraindo e retendo talentos nas zonas rurais.

3.1.4. Melhorar a qualidade das administrações públicas e da governação pública

A qualidade e a eficácia da administração pública e da governação pública é um dos fatores fundamentais que fomentam a atratividade das regiões para o investimento.

A má qualidade da governação, nomeadamente a corrupção, bem como a inobservância do Estado de direito, comprometem não só o potencial de crescimento, mas também a confiança dos investidores e dos operadores económicos, e são um dos fatores reconhecidos que influenciam a decisão de sair da região. Em contrapartida, as regiões que investem na qualidade da governação são mais suscetíveis de aplicar estratégias para promover o desenvolvimento de uma forma eficiente e eficaz.

Por conseguinte, as regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos devem continuar a melhorar a qualidade da sua administração e governação pública²¹, fazendo uso, nomeadamente, das possibilidades oferecidas pelo instrumento de assistência técnica.

Na **Bulgária**, a região de **Severoiztochen** desenvolveu e aplicou um plano de desenvolvimento regional que produziu melhorias sociais e económicas concretas. Em especial, esta região superou a média da UE em matéria de estabelecimento de empresas e também tem vindo a melhorar sistematicamente a sua qualidade da governação. Consequentemente, a taxa de emprego aumentou 10,6 % durante a última década, em comparação com um aumento de 4,4 % a nível da UE.

²¹ Ver o capítulo 7 do 8.º Relatório sobre a Coesão – COM(2022) 34 final.

3.2. Melhorar a eficácia da educação e do mercado de trabalho

As regiões presas numa estagnação do desenvolvimento de talentos registam um desempenho deficiente no que diz respeito a desenvolver e atrair os talentos de que necessitam para o seu desenvolvimento sustentável, nomeadamente em termos de sistemas de educação e de formação, competências, integração no mercado de trabalho e condições de trabalho. Tal requer integrar mais pessoas no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que se criam novas oportunidades económicas e se aumenta a produtividade.

A aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e do seu plano de ação não só é fundamental para alcançar as grandes metas para 2030 da UE em matéria de emprego, competências e pobreza, mas também para a convergência social e económica entre regiões e no interior de cada uma delas. Prosseguir a aplicação das estratégias para a União da Igualdade²² continua a ser crucial para alcançar a resiliência social e económica. O envolvimento ativo das autoridades regionais e locais na aplicação dos vinte princípios do Pilar de acordo com as suas especificidades será determinante para o seu sucesso.

O Semestre Europeu é o principal instrumento para acompanhar a aplicação do Pilar a nível nacional e regional. Nos exercícios do último Semestre Europeu, a Comissão publicou recomendações específicas por país no domínio da educação, das competências, do EFP, da igualdade de oportunidades e da participação no mercado de trabalho para quase todos os Estados-Membros. Deste modo, o Semestre orientou a programação do financiamento da política de coesão (FEDER, FSE+, Fundo de Coesão e Fundo para uma Transição Justa) para o período de programação 2021-2027, com vista a reduzir as disparidades regionais.

Em especial, o FSE+ apoiará as pessoas em todas as fases da vida e intervirá em todos os aspetos das competências, desde a antecipação de necessidades futuras, nomeadamente em virtude das transições ecológica e digital, até à eliminação das inadequações de competências. Também apoiará a gestão destas transições ao modernizar os serviços de emprego, ajudando a melhorar a resiliência dos sistemas de educação e formação.

3.2.1. Melhorar a eficácia dos sistemas de educação e formação

Promover a educação e a participação dos adultos na aprendizagem ao longo da vida resulta na melhoria da produtividade, contribuindo assim para a competitividade destas regiões, nomeadamente em relação às transições ecológica e digital.

A participação na educação de adultos é um forte motor da oferta de talentos (sendo que a UE aspira a que 60 % de todos os adultos participem em ações de formação todos os anos até 2030), sobretudo no contexto de um ambiente tecnológico em rápida evolução, da digitalização e da transição ecológica, em que as competências dos trabalhadores têm de se manter atualizadas.

²² A Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, o Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025, o Quadro Estratégico da UE para a Igualdade, a Inclusão e a Participação dos Ciganos 2020-2030, a Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ, a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 e a Estratégia da UE para Combater o Antissemitismo.

O EFP pode também contribuir decisivamente para este objetivo e a Recomendação do Conselho de 2020 sobre o EFP²³ define princípios fundamentais para garantir que o EFP se adapta rapidamente às necessidades do mercado de trabalho e oferece oportunidades de aprendizagem de qualidade tanto para jovens quanto para adultos. Coloca uma forte ênfase na maior flexibilidade do EFP, nas oportunidades reforçadas de aprendizagem no trabalho, nos programas de aprendizagem e numa melhor garantia da qualidade. O Conselho também identificou o objetivo de «Tornar a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade uma realidade para todos» como uma prioridade estratégica²⁴. Para colmatar o fosso em matéria de aprendizagem, os Estados-Membros estão a realizar um número considerável de reformas e investimentos em competências e educação de adultos através do MRR e do FSE+.

As prioridades salientadas acima têm de ser implementadas de forma particularmente eficiente nas regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos.

3.2.2. *Melhorar a integração no mercado de trabalho*

Embora as taxas de emprego regionais a nível da UE tenham vindo a convergir há uma década, as regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos registam taxas de emprego mais baixas e taxas de desemprego mais elevadas do que o resto da UE e não foram capazes de reduzir essas disparidades durante a última década, à exceção de algumas regiões. Aumentar o emprego de grupos sub-representados, nomeadamente mulheres, jovens, pessoas mais velhas e pessoas com deficiência, ajudaria a reduzir esta disparidade. Nas regiões em que os ciganos são uma parte considerável da população jovem, é também importante incentivar o seu emprego.

Um potencial importante por explorar para aumentar as taxas de emprego nestas regiões é promover o **emprego feminino** (com uma taxa de emprego de 59 % nas regiões afetadas, abaixo da média da UE de 66 %), uma vez que as mulheres em idade ativa são mais suscetíveis de abandonar estas regiões do que os homens. A UE está empenhada em, pelo menos, reduzir para metade as disparidades de género no emprego até 2030, no âmbito do **Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais**. Para o efeito, a concessão de licenças remuneradas para assistência à família, a prestação de serviços de qualidade no domínio da educação e do acolhimento na primeira infância e a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres constituem os principais meios através dos quais estas regiões podem aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho.

Várias iniciativas promovem o emprego das mulheres, em especial nos domínios tecnológicos, onde a sua sub-representação é mais acentuada:

- Um programa de empreendedorismo e liderança das mulheres continuará a apoiar as *start-ups* tecnológicas em fase inicial lideradas por mulheres, através de um convite reforçado à apresentação de propostas no âmbito da iniciativa «**WomenTech EU**». Outras iniciativas conexas da UE, como a iniciativa «**Women4Cyber**» e, eventualmente, programas nacionais de aceleração

²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

²⁴ Resolução do Conselho sobre um quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação rumo ao Espaço Europeu da Educação e mais além (2021-2030) (JO C 66 de 26.2.2021, p. 1) - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32021G0226%2801%29>

contribuirão para potenciar o crescimento das empresas lideradas por mulheres em regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos.

- O projeto **E-STEAM financiado pelo Erasmus+** apoiou a participação no ensino superior e no mercado de trabalho, sobretudo nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática («CTEM»»), e pode ajudar a criar sinergias nessas regiões entre as escolas e o mercado de trabalho, com vista a promover o envolvimento criativo e significativo das raparigas na educação CTEM (através de um programa de mentoria).
- Além disso, a ação «**Girls Go Circular**», executada pelo EIT e as CCI no âmbito do Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027, promove as competências digitais e empresariais para raparigas, com o intuito de as capacitar e de as tornar recetivas à possibilidade de optarem por uma carreira neste domínio.

Incentivar o emprego das pessoas mais velhas²⁵, cuja taxa de emprego é de 54 % nas regiões afetadas, abaixo da média da UE de 59 %, é também importante para atenuar a escassez de competências e de emprego. Nas regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos, afigura-se crucial oferecer oportunidades de emprego motivadoras às pessoas mais velhas, nomeadamente através de trabalho flexível a tempo parcial, oportunidades de aprendizagem ao longo da vida e parcerias de mentoria. As pessoas mais velhas são uma fonte de conhecimento e de qualificação para os mais jovens. Além disso, o contributo dos membros mais velhos da sociedade para o setor do voluntariado é também um aspeto fundamental neste contexto.

Adicionalmente, criar oportunidades de emprego e aprendizagem de qualidade para os jovens é também fundamental para reter talentos em regiões que se encontram, ou estão em risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos. A nível da UE, a Garantia para a Juventude reforçada estabelece o quadro político e é apoiada por iniciativas como a Aliança Europeia para a Aprendizagem (AEA)²⁶ e a iniciativa ALMA²⁷. O FSE+ e o MRR contribuem para estes objetivos com investimentos no emprego dos jovens e na integração de jovens candidatos a emprego a rondar os 22 mil milhões de EUR para o período 2021-2027.

3.2.3. Investir na requalificação e na melhoria de competências para resolver as inadequações de competências e a escassez de mão de obra

No seu conjunto, o mercado de trabalho da UE tem vindo a ser confrontado, desde há vários anos, com uma crescente escassez de mão de obra, que poderá vir a aumentar no contexto da aceleração da transição para a neutralidade climática, a menos que as competências sejam adequadamente alinhadas com as exigências em evolução do mercado de trabalho. Contudo, essa escassez não está repartida de modo uniforme em toda a UE, com alguns setores e regiões confrontados com desafios particularmente graves a este respeito.

²⁵ Pessoas na faixa etária dos 55 aos 64 anos.

²⁶ Aliança Europeia para a Aprendizagem - Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Europeia (europa.eu).

²⁷ ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) - Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Europeia (europa.eu).

As regiões que sofrem uma escassez grave de mão de obra e de competências podem deparar-se com problemas de competitividade e tornar-se locais pouco atrativos para investimentos. Por conseguinte, é particularmente necessário promover a requalificação e a melhoria das competências nestas regiões.

Todavia, os investimentos na educação, na formação e na aprendizagem ao longo da vida apenas são eficazes se se centrarem nas competências que respondem às necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho local. Tal realça a importância de uma boa informação sobre as competências e uma cooperação estreita entre autoridades regionais e locais, organizações de parceiros sociais, serviços de emprego públicos e privados, empresas locais e prestadores de educação e formação, para garantir que os esforços de educação, formação e aprendizagem ao longo da vida realizados conjuntamente incidem sobre as competências certas necessárias para uma determinada região.

As autoridades regionais e locais e outros organismos administrativos de zonas que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos podem desempenhar um papel de relevo na prestação de serviços de orientação profissional, oportunidades de formação e trabalho de proximidade. A Recomendação do Conselho sobre percursos de melhoria de competências convida as autoridades nacionais e regionais a garantirem que os adultos com baixos níveis de competências e qualificações têm acesso a «percursos de melhoria de competências» para desenvolverem as suas competências e, eventualmente, progredirem no sentido de obterem uma qualificação. Esses percursos deverão oferecer apoio através da avaliação de competências, oportunidades de aprendizagem adaptadas e validação e reconhecimento adequados de competências, acompanhado de trabalho de proximidade, orientação e formação de pessoal educativo.

No âmbito do Pacto Europeu para as Competências, a Comissão apoia atualmente 14 parcerias de grande escala²⁸ em vários ecossistemas industriais europeus, ajudando-os a dotar a mão de obra das competências de que necessitam para integrar com êxito a via de transição para uma economia digital e com impacto neutro no clima. Entretanto, mais de 1 000 membros já se inscreveram, incluindo grandes empresas multinacionais, PME, prestadores de formação locais e câmaras de comércio. Em conjunto, comprometeram-se a ajudar a melhorar as competências de seis milhões de pessoas. Cerca de 50 autoridades regionais ou locais que trabalham em conjunto no âmbito do Pacto já estão a conceber soluções para a melhoria de competências e a requalificação, em cooperação com a indústria, os parceiros sociais e os prestadores de ensino e formação. A Comissão incentiva todas as regiões, sobretudo as que se encontram em situação de estagnação do desenvolvimento de talentos, a assinarem o Pacto e a formarem parcerias regionais para as competências com a ajuda de um serviço de apoio específico²⁹.

²⁸ A Aliança de competências no setor automóvel - a Parceria de competências para a microeletrónica - a Parceria de competências para o setor aeroespacial e de defesa - o Pacto para as competências para energia de fontes renováveis ao largo - Melhoria das competências dos trabalhadores da construção naval e da tecnologia marítima na Europa - as Indústrias dos têxteis, do vestuário, do couro e do calçado - a Parceria de competências para o ecossistema do turismo - o Pacto para competências na construção - a Parceria de competências para o ecossistema agroalimentar - a Parceria de competências para as indústrias culturais e criativas - a Parceria de competências para o ecossistema «economia social e de proximidade» - a Parceria de competências para o ecossistema digital - a Parceria de competências para o ecossistema do retalho - a Parceria de competências para o ecossistema de saúde.

²⁹ Um Pacto para as Competências – Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão – Comissão Europeia (europa.eu).

A proposta da Comissão de designar 2023 como o Ano Europeu das Competências promoverá ações concretas para fomentar a competitividade das empresas europeias e para realizar o pleno potencial das transições digital e ecológica de uma forma socialmente equitativa e justa. O Ano Europeu das Competências irá promover políticas de competências e investimentos para combater a escassez de mão de obra, com vista a uma mão de obra mais qualificada e adaptável na UE³⁰. Trata-se de uma boa oportunidade para que as regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos possam identificar os obstáculos que impedem as suas empresas e a sua mão de obra de transitar para setores mais produtivos e adaptados ao futuro. Será um passo importante, particularmente nas regiões mais atrasadas onde o PIB *per capita* é impulsionado por elevadas percentagens de emprego em setores de baixa produtividade.

Em particular, a UE enfrenta um importante défice de competências digitais que, se não for colmatado, continuará a aumentar. Já atualmente, 90 % dos postos de trabalho exigem algum nível de competências digitais, enquanto milhões de empresas se veem a braços com dificuldades em encontrar trabalhadores dotados de competências digitais, sobretudo especialistas em TIC. Para fazer face a estes desafios, o *programa Década Digital* estabelece duas metas importantes. A primeira consiste em aumentar o número de adultos com competências digitais básicas dos atuais 54 % para 80 % até 2030. A segunda prende-se com o aumento do número de especialistas em TIC para 20 milhões até 2030, promovendo simultaneamente o acesso das mulheres a este domínio e aumentando o número de licenciados em TIC. Os Estados-Membros tiraram partido do MRR para reformar o sistema de educação de adultos e mobilizar recursos suficientes para melhorar a qualidade e o acesso à melhoria de competências e à requalificação.

Chipre: para fazer face aos elevados níveis de inadequação das competências, Chipre elaborou um plano nacional para a melhoria de competências e a requalificação de, pelo menos, 25 600 pessoas em programas pertinentes para o mercado de trabalho de competências digitais, competências relacionadas com a economia azul e a economia verde, e competências empresariais para desempregados e pessoas inativas.

As instituições de ensino superior têm um papel importante na prevenção de inadequações e estrangulamentos em matéria de competências. Em junho de 2022, foi adotada uma recomendação do Conselho relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade. O rápido seguimento desta proposta mobilizará o ensino superior e as organizações de EFP em apoio da aprendizagem ao longo da vida e contribuirá para a requalificação e a melhoria de competências profissionais, a fim de satisfazer necessidades novas e emergentes na sociedade e no mercado de trabalho.

As *Alianças de Universidades Europeias* e os Centros de Excelência Profissional selecionados no âmbito do Erasmus+ irão também atuar como centros de formação e requalificação de adultos, incluindo profissionais ativos, com competências de alto nível e voltadas para o futuro, ajudando as empresas com escassez de mão de obra qualificada.

Espanha: a fim de desenvolver as oportunidades económicas na indústria agroalimentar na região da **Andaluzia**, uma das áreas promissoras de desenvolvimento de S3 regionais,

³⁰ O Ano Europeu das Competências também dará um impulso concreto às metas do Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais de uma taxa de emprego de 78 % e de uma participação de 60 % dos adultos em ações de melhoria de competências e requalificação até 2030.

a Universidade de Córdoba criou e lançou o Mestrado em Transformação Digital dos setores Agrícola e Florestal. Tal responde aos estrangulamentos identificados no incentivo à inovação e à digitalização na cadeia de valor agroalimentar, porquanto surgiram indícios relativamente à falta de perfis profissionais agrotecnológicos adequados. Este mestrado formou um grande número de profissionais que são agora capazes de facilitar, apoiar e promover a transformação digital em zonas rurais e de incentivar à utilização de tecnologias como sensores, a Internet das coisas, megadados, a computação na nuvem, a indústria alimentar 4.0, a inteligência artificial ou a agricultura de precisão. Após a aplicação bem-sucedida deste mestrado, o modelo foi replicado pela Universidade de Sevilha.

3.2.4. Garantir condições de trabalho justas para os talentos prosperarem

A atratividade das regiões que se encontram, ou estão em risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos irá, em última análise, depender da sua capacidade de reconhecer e recompensar o talento.

Salários mínimos adequados são indispensáveis para garantir que a concorrência assenta em elevados padrões sociais no mercado único, estimulando a melhoria da produtividade e promovendo a convergência económica e social destas regiões. A nova diretiva relativa a salários mínimos adequados é particularmente relevante neste contexto, pois estabelece um quadro para garantir a adequação de salários mínimos nacionais que promovam a negociação coletiva sobre a fixação dos salários e melhore o acesso dos trabalhadores a uma proteção salarial mínima.

Reforçar o envolvimento dos parceiros sociais nas regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos é particularmente útil para a criação de melhores condições de trabalho e de salários adequados, e para o combate à escassez de competências e de mão de obra.

Esta convergência é apoiada pela política de coesão e por reformas apropriadas, ajudando a reduzir as disparidades salariais e a aumentar a atratividade das regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos.

3.3. Melhorar a mobilidade de talentos e incentivar o regresso de trabalhadores às suas regiões de origem

Não é possível satisfazer as necessidades crescentes de mão de obra a longo prazo apenas com a mobilização da mão de obra interna. As regiões que caíram, ou estão em risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos devem tirar partido da mobilidade intra-UE para atrair jovens provenientes de outras regiões e Estados-Membros da UE. Embora a tónica seja amiúde colocada nos êxodos dos jovens, muito poucas regiões se centram em garantir oportunidades atrativas para trabalhadores imigrantes que regressam.

Entre as estratégias para atrair talentos de outros Estados-Membros, algumas regiões procuram tirar proveito da diáspora e encorajar o regresso ao seu local de origem da mão de obra qualificada que emigrou, para que apoie as respetivas regiões de origem. Por exemplo, Estados-Membros como a Bulgária e a Grécia criaram programas específicos para reforçar as ligações com investigadores da sua diáspora científica internacional, com vista a aumentar a sua atratividade geral e atrair de volta os seus nacionais.

Roménia: o programa «Diaspora Start-up» cofinanciado pelo FSE prevê subvenções para apoiar as pequenas empresas urbanas registadas por romenos a regressar ao seu país de origem.

Contudo, as estratégias a longo prazo para voltar a atrair talentos devem apoiar-se principalmente em impulsionadores da atratividade estrutural, centrando-se no empreendedorismo e nas competências, bem como nos diplomas com mais procura no mercado de trabalho. Por conseguinte, as regiões deverão elaborar uma estratégia abrangente de longo prazo para promover a diversificação económica e a inovação, envolvendo as autoridades locais e regionais, o setor privado, os centros de emprego e de formação, as instituições de investigação e do ensino superior, bem como as instituições de EFP.

3.4. Apoiar a migração legal e a integração na UE

A Comissão promove uma política ambiciosa e sustentável em matéria de migração legal para a UE. Para manter a competitividade a nível mundial, a Diretiva Estudantes e Investigadores³¹ e a Diretiva Cartão Azul UE reformulada³² contribuem para melhorar a atratividade das regiões da UE para trabalhadores altamente qualificados de países terceiros e facilitar a sua mobilidade no interior da UE através de procedimentos simplificados.

A Comissão propôs igualmente reforçar a cooperação com países parceiros específicos, nomeadamente através do lançamento das parcerias para atração de talentos anunciadas no Pacto em matéria de Migração e Asilo de 2020. Estas parcerias adaptadas com países terceiros reforçam as vias legais para a UE, ao mesmo tempo que associam estrategicamente os países parceiros à questão da gestão da migração. As parcerias para atração de talentos visam proporcionar um quadro político abrangente, bem como apoio financeiro para estimular uma mobilidade internacional mutuamente benéfica, com base numa melhor adequação das competências às necessidades do mercado de trabalho entre a UE e países parceiros, sem deixar de ter em conta os riscos da fuga de cérebros. Será também concebida uma reserva de talentos da UE para fazer corresponder trabalhadores qualificados de fora da UE aos potenciais empregos nos Estados-Membros da UE.

Os esforços envidados em termos de migração legal para a UE devem ser complementados por políticas de integração eficazes, a fim de alcançar resultados efetivos e duradouros. Tal como sublinhado no plano de ação sobre a integração e a inclusão³³, o nível local é essencial para políticas eficazes de integração de migrantes, nomeadamente através da cooperação com autoridades locais e regionais e organizações da sociedade civil.

³¹ Diretiva (UE) 2016/801 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio de 2016, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação, de estudos, de formação, de voluntariado, de programas de intercâmbio de estudantes, de projetos educativos e de colocação *au pair*.

³² Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de outubro de 2021, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado e que revoga a Diretiva 2009/50/CE do Conselho.

³³ COM(2020) 758 final de 24.11.2020.

Os esforços de todas as partes interessadas (Estados-Membros, autoridades locais e regionais, parceiros sociais, ONG, setor privado e sociedade de acolhimento) deverão ser abrangentes, a fim de ajudar a reforçar a capacidade das regiões para atrair novos talentos e integrar nacionais de países terceiros no seu território.

3.5. Apoiar as regiões através de um novo mecanismo específico da UE: o Mecanismo para Estimular os Talentos

Além destas iniciativas e políticas da UE existentes ou anunciadas, a Comissão irá criar em 2023 um novo mecanismo de oito pilares específico para estimular os talentos nas regiões que caíram, ou estão em risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos. No âmbito deste mecanismo, será criado um portal específico para fornecer um acesso integral a todos os pilares às regiões e partes interessadas.

1. Um **novo projeto-piloto** para ajudar as **regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos** a elaborar, consolidar, desenvolver e aplicar estratégias adaptadas e abrangentes para formar, atrair e reter talentos. Tal assumirá a forma de apoio técnico específico a regiões selecionadas conjugado com ações mais amplas de sensibilização e de reforço das capacidades.
2. Uma **nova iniciativa**, «Adaptação inteligente das regiões à transição demográfica», para ajudar as regiões em risco de cair numa estagnação do desenvolvimento de talentos a elaborarem novas abordagens da transição demográfica e do desenvolvimento de talentos através de políticas adaptadas de base local, que incidam sobre os investimentos e reformas necessários.
3. O **instrumento de assistência técnica** continuará a oferecer aos Estados-Membros a possibilidade de conceber e executar reformas a nível nacional e regional. No contexto do convite à apresentação de propostas no âmbito do ciclo de 2023 do instrumento de assistência técnica, a Comissão prosseguirá os seus esforços para apoiar as autoridades regionais a superarem obstáculos ao desenvolvimento regional.
4. Será prestada **assistência financeira direta** ao abrigo dos instrumentos existentes.

A fim de estimular a inovação e as oportunidades de emprego altamente qualificado, as regiões que enfrentam dificuldades em reter e atrair talentos serão tidas em conta no âmbito dos convites à apresentação de propostas do **instrumento relativo aos investimentos inter-regionais ligados à inovação (I3)**. Este instrumento da UE financiado pelo FEDER visa estimular ecossistemas de inovação que envolvam várias regiões da UE mediante a prestação de apoio consultivo e financeiro a projetos de inovação em domínios comuns de especialização inteligente. **No âmbito da sua nova vertente «reforço das capacidades», contribuirá, em particular, para testar novas abordagens e estimular a capacidade das regiões que se encontram numa estagnação do desenvolvimento de talentos para atrair pessoas altamente qualificadas.**

Além disso, os instrumentos e políticas nacionais e da UE prestarão uma maior atenção às regiões que enfrentam uma estagnação do desenvolvimento de talentos. **A revisão intercalar dos programas da política de coesão para 2021-2027**, prevista para o início de 2025 e orientada pelas recomendações específicas por país

adotadas em 2024, constituirá uma oportunidade para avaliar a situação destas regiões e, se for caso disso, alinhar a programação dos fundos da política de coesão.

5. Ademais, no âmbito da **Iniciativa Urbana Europeia** - um instrumento abrangente financiado pelo FEDER que apoia cidades de todas as dimensões a reforçar as capacidades e os conhecimentos, a apoiar a inovação e desenvolver soluções inovadoras, transferíveis e escaláveis para desafios urbanos com interesse para a UE -, a Comissão abordará os **desafios que as cidades em declínio enfrentam, nomeadamente dificuldades em desenvolver, reter e atrair talentos**, no convite à apresentação de propostas de 2023 relativo a ações inovadoras para testar soluções de base local lideradas por cidades.
6. **Assinalar as iniciativas da UE que podem apoiar o desenvolvimento de talentos.** O mecanismo prestará informações às regiões interessadas sobre as políticas da UE nos domínios da investigação e inovação, da formação, da educação e da mobilidade dos jovens, das políticas em matéria de agrupamentos e da inovação digital, que podem ajudar a melhorar a atratividade regional e aumentar os níveis de competências.
7. **Intercâmbio de experiências e divulgação de boas práticas:** uma multiplicidade de práticas já em vigor nalgumas regiões poderão inspirar outras. As regiões terão a possibilidade de criar grupos de trabalho temáticos e regionais para dar resposta, de uma forma mais adaptada, a desafios profissionais ou territoriais específicos. A divulgação de boas práticas terá também por base os resultados de plataformas existentes, como a Plataforma para uma Transição Justa Territorial ou a plataforma de revitalização rural, que abordam regiões e territórios que enfrentam desafios comuns.
8. **Melhoria dos conhecimentos analíticos** para apoiar as políticas baseadas em dados concretos em matéria de desenvolvimento regional e migração, e facilitar a intervenção política. O trabalho realizado pelo Centro Comum de Investigação sobre o Painel de Avaliação Social Regional prosseguirá. A Comissão (Eurostat) também convidará os Estados-Membros a fornecerem dados estatísticos mais abrangentes sobre os movimentos de população no interior da UE, em especial fluxos migratórios regionais, discriminados por idade e género. Além disso, serão recolhidos dados sobre a localização de serviços essenciais no seio da UE, como educação e cuidados de saúde, para disponibilizar investigação e informações úteis às partes interessadas sobre como responder aos principais desafios relacionados com a coesão social e a transição justa.

4. CONCLUSÃO

É crucial fazer com que as regiões que se encontram, ou estejam em risco de cair, numa estagnação do desenvolvimento de talentos, se tornem mais resilientes e atrativas, se queremos cumprir o compromisso da União de não deixar ninguém nem nenhuma região para trás. A estagnação não é inevitável e os problemas podem ser eficazmente resolvidos, conforme corroboram as experiências bem-sucedidas em várias regiões destacadas na presente comunicação.

Uma abordagem abrangente, estratégica e direcionada é crucial para abordar todos os fatores e mobilizar os intervenientes e níveis de governação pertinentes. Embora atuar nestes diferentes níveis seja fundamental, torna-se cada vez mais claro que é necessário desenvolver uma capacidade a nível europeu para recolher e avaliar dados e conhecimentos especializados, a fim de fornecer orientações sobre as soluções apropriadas.

Uma vez que a situação das regiões presas numa estagnação do desenvolvimento de talentos é heterogénea, as soluções que é necessário promover divergem. É necessário conceber e executar estratégias e políticas de base local adaptadas, que permitam uma abordagem diferenciada, atentas às suas fragilidades específicas e que promovam as respetivas vantagens comparativas, a fim de melhorar o dinamismo económico e a qualidade de vida.

Enquanto primeiro resultado tangível do Ano Europeu das Competências, conforme proposto pela Comissão, através do novo Mecanismo para Estimular os Talentos, a Comissão facultará assistência e conhecimentos específicos às regiões que caíram numa estagnação do desenvolvimento de talentos, apoiando-as na elaboração e na execução bem-sucedida destas estratégias adaptadas. Tal proporcionar-lhes-á uma oportunidade única para desbloquear o seu potencial de desenvolvimento através do aproveitamento dos talentos de que necessitam e, assim, contribuir para superar as suas desvantagens estruturais. Tendo em conta que o conhecimento e as competências são os verdadeiros motores do crescimento e do desenvolvimento económicos no futuro, estas regiões estarão então aptas para continuar a competir, atrair investimento e florescer enquanto lugares prósperos, inovadores e agradáveis para viver e trabalhar.