



ATRACÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTO EM PORTUGAL 2022

Ivie

Cofinanciado por:



EQUIPA TÉCNICA:

Matilde Mas
Javier Quesada
Fernando Pascual
(Ivie, Universidade de Valência)



ATRACÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTO EM PORTUGAL

2022

Ivie



ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	8
INTRODUÇÃO	10
1. ÍNDICE DE TALENTO INSEAD. METODOLOGIA E RESULTADOS DE PORTUGAL	13
1.1. Desempenho de Portugal no Índice INSEAD	16
2. ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE	19
2.1. Adaptação do índice INSEAD a países desenvolvidos	21
2.2. O índice e a COVID-19	21
2.3. Aplicação do Índice de Talento COTEC-Ivie a Portugal	23
3. RESULTADOS DO ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE	25
3.1. Resultados principais	27
3.2. Resultados detalhados: análise por pilar e área	27
4. CONCLUSÕES	45
ANEXO 1. Metodologia utilizada na construção do índice	49
ANEXO 2. Indicadores: Notas técnicas e fontes estatísticas	51
ANEXO 3. Índice de Talento COTEC-Ivie. Perfil do País	57
REFERÊNCIAS	61

LISTA DE SIGLAS

CA Comunidades autónomas

GTCI *Global Talent Competitiveness Index*

I&D Investigação e desenvolvimento

IDE Investimento directo estrangeiro

PIB Produto Interno Bruto

PME Pequenas e Médias Empresas

STEM *Science, Technology, Engineering and Mathematics*

TIC Tecnologias da informação e comunicação

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1	Pilares e áreas do <i>Global Talent Competitiveness Index</i> 2021 (INSEAD)	15
TABELA 2	Posição de Portugal no <i>Global Talent Competitiveness Index</i> por pilar. 2016-2021	17
TABELA 3	Índice de Talento COTEC-Ivie. Novas variáveis incluídas	21
TABELA 4	Índice de Talento COTEC-Ivie. Variáveis que se mostraram relevantes no cenário da COVID-19	22

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	Posição de Portugal e Espanha no <i>Global Talent Competitiveness Index</i> . 2016-2021	17
FIGURA 2	Índice de Talento: <i>Ranking</i> global. 2019	27
FIGURA 3	Índice de Talento: Pilar 1 – <i>Promover</i> . 2019	28
FIGURA 4	Índice de Talento: Pilar 1 – <i>Promover</i> (detalhe). 2019	28
FIGURA 5	Índice de Talento: Pilar 2 – <i>Atrair</i> . 2019	32
FIGURA 6	Índice de Talento: Pilar 2 – <i>Atrair</i> (detalhe). 2019	32
FIGURA 7	Índice de Talento: Pilar 3 – <i>Desenvolver</i> . 2019	33
FIGURA 8	Índice de Talento: Pilar 3 – <i>Desenvolver</i> (detalhe). 2019	34
FIGURA 9	Índice de talento: Pilar 4 – <i>Reter</i> . 2019	36
FIGURA 10	Índice de talento: Pilar 4 – <i>Reter</i> (detalhe). 2019	36
FIGURA 11	Índice de talento: Pilar 5 – Capacidades vocacionais e técnicas. 2019	38
FIGURA 12	Índice de Talento: Pilar 5 – <i>Competências vocacionais e técnicas</i> (detalhe). 2019	39
FIGURA 13	Índice de Talento: Pilar 6 – <i>Competências globais de conhecimento</i> . 2019	41
FIGURA 14	Índice de Talento: Pilar 6 – <i>Competências globais de conhecimento</i> (detalhe). 2019	42

SUMÁRIO EXECUTIVO

- **O talento é a fonte da inovação.** A inovação tem origem no pensamento criativo, o qual requer uma capacidade apurada para imaginar, conceber e desenvolver novas ideias ou novos métodos.
- **O investimento no talento que um país pode fazer não tem limites,** sendo que esse investimento deve privilegiar, por um lado, a identificação e a remoção de barreiras que impedem o desenvolvimento do talento, e, por outro, a criação de ambientes físicos, administrativos e institucionais, nos quais ele possa prosperar.
- **Iniciativas várias para a construção de um índice de talento** têm sido levadas a cabo pela necessidade de agrupar as múltiplas variáveis que influenciam a criação, retenção e crescimento de talento, bem como a eficácia do investimento em talento.
- A iniciativa mais conhecida é o **Global Talent Competitiveness Index**, levado a cabo pelo INSEAD, que tem vindo a ser consecutivamente melhorado desde a sua primeira edição (2013), com o alargamento da gama de variáveis e o aumento do número de países.
 - O índice é elaborado com base em quase 70 indicadores, que são agrupados em torno de seis pilares que afectam directamente a capacidade dos países em atrair e reter talento: 1) Promover, 2) Atrair, 3) Desenvolver, 4) Reter, 5) Competências vocacionais e técnicas e 6) Competências globais de conhecimento.
 - Cada um destes pilares é subdividido em áreas mais específicas.
- Na edição de 2021 do **Global Talent Competitiveness Index, Portugal classificou-se em 28.º lugar (num total de 134 países), uma posição que se manteve no período 2019-2021.**
 - Esta posição representa uma melhoria quando comparada com a edição de 2014, em que Portugal se situou na 34.ª posição (num total de 93 países), tendo a sua classificação subido gradualmente desde então.
 - Considerando o conjunto de países europeus, a posição de Portugal é discreta: 19.ª posição.
 - Na classificação de 2021, Espanha ficou no lugar imediatamente abaixo de Portugal (29.ª). De facto, Espanha tem vindo a ocupar consecutivamente uma posição imediatamente abaixo da de Portugal, com um resultado similar.
 - Considerando as variáveis individualmente, Portugal está no Top-10 em cinco delas: estabilidade política (8.ª), tolerância com minorias (4.ª), tolerância com imigrantes (8.ª), direitos das pessoas (9.ª) e o número de médicos por 100 mil habitantes (8.ª).
 - No lado oposto da escala, o desempenho de Portugal não é tão bom em aspectos como: população que completou o Ensino Secundário (84.ª posição de um total de 134 países), oportunidades de liderança para mulheres (77.ª), relação entre remuneração e produtividade (74.ª), delegação de competências (74.ª), retenção de talento (68.ª) e exportações de elevado valor (64.ª).

- O **Índice de Talento COTEC-Ivie** foi criado para permitir a comparação entre as regiões espanholas (comunidades autónomas), preservando a metodologia utilizada pelo INSEAD.
- Na edição 2021 do Mapa del talento em Espanha, o índice foi reformulado de forma a incluir indicadores que se tornaram muito mais relevantes desde a crise pandémica de COVID-19, como é o caso da vulnerabilidade das regiões nos domínios da saúde, ambiente, digitalização e resiliência económica, que podem afectar a capacidade de resposta eficaz em situações de crise.
- A atracção e retenção de Talento em Portugal surge do interesse de Portugal em ser incluído no Índice de Talento COTEC-Ivie. Deste modo, será possível comparar o seu desempenho com o do seu país vizinho, Espanha, bem como com as 17 comunidades autónomas de Espanha.
- Uma análise detalhada permite identificar as variáveis específicas que afectam, positiva ou negativamente, o desempenho de Portugal em cada um dos seis pilares, e permite também revelar o sentido em que as acções, tanto públicas como privadas, devem ser implementadas para promover o desenvolvimento do talento no país.
 - Portugal tem uma ligeira vantagem relativa em três dos pilares (Atrair, Reter e Capacidades técnicas e vocacionais);
 - E uma ligeira desvantagem relativa nos outros três (Promover, Desenvolver e Capacidades globais de conhecimentos).
- Portugal destaca-se nos seguintes aspectos:
 - Ambiente favorável à atracção de investimento estrangeiro e de mão-de-obra especializada; Alta capacidade de reter talento com base na alta sustentabilidade, promovendo o uso de energias renováveis, um estilo de vida atractivo e a existência de um bom nível de cuidados de saúde;
 - Um alto nível de empregabilidade, num mercado de trabalho onde é fácil encontrar mão-de-obra qualificada, com um elevado rácio entre qualificações e tarefas a desenvolver (correspondência de competências);
 - Boas condições para estabelecer novos negócios;
 - Uma maior percentagem de quadros superiores e gestores na força de trabalho, mas com alguma margem para melhoria no seu profissionalismo.
- As instituições públicas e privadas portuguesas confrontam-se com os seguintes desafios:
 - Aumentar os níveis de produtividade, o verdadeiro motor do crescimento a longo prazo;
 - Promover o desenvolvimento da infra-estrutura e do capital TIC, melhorar as qualificações da população no domínio informático e utilização das TIC nas escolas;
 - Incentivar o desenvolvimento de projectos e de estratégias na área digital, de modo a aumentar o nível das competências digitais da população;
 - Aumentar a percentagem da população com escolaridade ao nível do ensino superior, com o intuito de melhorar o conhecimento global e de potenciar o impacto do talento;
 - Promover o acesso das mulheres a posições de liderança no sector público;
 - Fomentar actividades de inovação e diversificar a exportação de mercadorias e serviços de maior valor acrescentado.

1 MAS, M., QUESADA, J. and F. PASCUAL (2021). Mapa del talento en Espanha 2020. Fortalezas y debilidades de las comunidades autónomas tras la COVID-19. Madrid: Fundación Cotec; València: Ivie. Disponível em: <https://cotec.es/observacion/mapa-del-talento-autonomico-2019/ceb4f848-ff50-4219-b571-3d0cb84b765f>

INTRODUÇÃO

O Talento é reconhecido como a capacidade de enfrentar desafios e de resolver problemas em todas as actividades do ser humano. É, pois, uma competência que combina inteligência com atitude. Tradicionalmente associado à arte e à criatividade, onde desde a antiguidade é muito valorizado, o talento é cada vez mais encarado como um recurso sustentável e como uma fonte fértil de inovação. O que o torna sustentável, ao contrário da maior parte dos recursos naturais, é que o investimento de um país em talento é ilimitado, sendo que esse investimento deve privilegiar, por um lado, a promoção de acções e de financiamento que sejam capazes de identificar e de remover as barreiras que impedem o seu desenvolvimento, e, por outro, a criação de ambientes físicos, administrativos e institucionais, nos quais o talento possa prosperar. Além disso, é uma fonte fértil de inovação, porque esta tem origem no pensamento criativo, que requer uma capacidade apurada de imaginar, conceber e desenvolver novas ideias ou métodos.

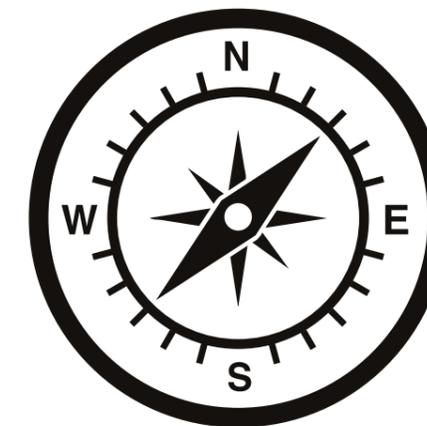
A imitação, ou cópia, não requer talento, e muito menos talento criativo. O talento é o alicerce sobre o qual o conhecimento e a tecnologia são construídos. Ao contrário do conhecimento científico, o talento não pode ser transmitido porque é inato à pessoa ou instituição que o possui. Os resultados da aplicação do talento podem, no entanto, ser partilhados e servem como um exemplo para que outros o possam imitar.

Os Estados sabem que o talento é um ingrediente decisivo para o progresso da sociedade. O talento é, pois, a chave que permite explorar os benefícios que advêm de todos os outros recursos, como os

recursos naturais, a população e os seus níveis de educação, o capital tecnológico e social, a localização geográfica, bem como muitos outros factores que influenciam o desenvolvimento de uma sociedade. Sem talento não há nem eficiência nem eficácia, e os recursos naturais poderão tornar-se numa ameaça, em vez de uma oportunidade.

No entanto, torna-se cada vez mais evidente que, perante uma mesma dotação de recursos, o resultado dependerá significativamente do talento da população de um determinado país, das suas organizações, das suas instituições e das suas lideranças. Este aspecto tem motivado várias tentativas de criação de indicadores sintéticos que, através da medição dos diversos factores (variáveis) que influenciam o talento, permitam estimar o talento enquanto recurso sustentável e fonte de inovação. A boa notícia é que o talento de um país é inesgotável, ao contrário dos recursos naturais, que não o são. A má notícia é que o talento de um país compete directamente com o talento de outros países. Por conseguinte, o talento será sempre medido, não em termos absolutos, mas em relação a outros países cujo talento representa, quase sempre, uma ameaça.

As iniciativas para a criação de um Índice de Talento foram motivadas pela necessidade de agrupar as múltiplas variáveis que influenciam a criação, a retenção, o desenvolvimento e a eficácia do investimento em talento. Um Índice de Talento, justamente pela sua natureza comparativa, permite a um país i) posicionar-se internacionalmente, ii) analisar tendências ao longo do tempo e iii) identificar as variáveis que ameaçam a sua posição relativa,



permitindo assim, de um modo bastante imediato, a identificação das medidas políticas necessárias, ao nível da educação, das leis, das instituições, da I&D, da inovação, etc., que permitam introduzir as correcções necessárias. Neste sentido, a iniciativa do INSEAD para a construção de um Índice de Talento, que pudesse ser usado para comparar os níveis de talento nos vários países, foi uma boa ideia. Assim, a COTEC e a Ivie decidiram adaptá-lo em duas vertentes: por um lado, para permitir a comparação entre as comunidades autónomas de Espanha, e, por outro, para incluir variáveis adicionais que se tornaram relevantes desde a crise pandémica de COVID-19, tais como as vulnerabilidades regionais nos campos da saúde, ambiente, digitalização e resiliência económica, afectando a sua capacidade de resposta e eficácia. O objectivo foi proporcionar aos legisladores informações valiosas sobre como reforçar a posição de uma determinada região e a sua capacidade de lidar com situações semelhantes (Mas, Quesada e Pascual 2021).

Este trabalho despertou o interesse de Portugal para adaptar o Índice de Talento às novas vulnerabilidades que se tornaram visíveis durante a pandemia de COVID-19, bem como na possibilidade de comparação com Espanha e as suas 17 comunidades autónomas. Embora Portugal, com os seus 10,7 milhões de habitantes, tenha uma população maior do que a mais populosa das comunidades autónomas de Espanha (Andaluzia), e um rendimento nacional de 374 mil milhões de Euros (em 2019, pré-pandemia), que é mais elevado do que a comunidade autónoma mais rica de Espanha (comunidade de Madrid), tem um interesse adicional em determinar a posição que ocupa em relação às comunidades autónomas de Espanha.

Tal informação, que é apresentada neste relatório, pode ser útil para extrair conclusões acerca do desempenho de Portugal em matéria de talento, que é consensualmente considerado ser o recurso quintessencial da primeira metade do século XXI.

O relatório estrutura-se da seguinte forma: o Capítulo 1 explica a origem do Índice de Talento INSEAD, a metodologia usada e os resultados do desempenho de Portugal e Espanha no período 2016-2021, de acordo com este índice. O Capítulo 2 apresenta o índice de Talento COTEC-Ivie, que tem por base o Índice INSEAD, mas que foi enriquecido com variáveis adicionais, para as quais os países desenvolvidos possuem estatísticas, bem como novas variáveis que ganharam importância no contexto das restrições provocadas pela pandemia de COVID-19 e das crises no sistema de saúde e na economia. O Capítulo 3 apresenta os resultados do Índice de Talento COTEC-Ivie para Portugal e a sua posição em relação às 17 comunidades autónomas de Espanha, incluindo uma tabela e uma folha de sumário onde se identificam os pontos fortes e as áreas de melhoria, bem como algumas recomendações para promover, atrair e reter talento. O Capítulo 4 apresenta as principais conclusões e, finalmente, o Anexo 1 explica a metodologia usada na criação do Índice. Por sua vez, o Anexo 2 apresenta as notas técnicas e as fontes estatísticas utilizadas.

ÍNDICE DE TALENTO INSEAD. METODOLOGIA E RESULTADOS DE PORTUGAL

1.



Este capítulo proporciona um sumário da metodologia usada pelo INSEAD na preparação do *Global Talent Competitiveness Index (GTCI)*² e os resultados obtidos durante os últimos anos na aplicação desta metodologia em Portugal. Sumariza ainda o posicionamento de Espanha, servindo aqui de ponto de referência para os resultados nos capítulos seguintes.

O GTCI é um Índice de Talento desenvolvido pelo INSEAD, cujos resultados são apresentados anualmente desde 2016. A última edição, de 2021, permite comparar 134 países. Nessa edição, o título do relatório foi alterado para *Talent Competitiveness in Times of COVID*. Todavia, esta mudança de título não implicou qualquer alteração da metodologia ou das variáveis consideradas. O processo de preparação do índice INSEAD encontra-se descrito mais à frente.

A criação do Índice foi baseada em 68 indicadores que foram identificados a partir de diferentes fontes. Estas são revistas todos os anos e são incorporadas em edições sucessivas. Os indicadores são compostos por variáveis individuais, extraídas de bases de dados estatísticas de agências supranacionais, como a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) e a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura), entre outras. O Índice inclui também índices compostos criados por terceiros, tais como o relatório *Doing Business*, do Banco Mundial. Um último grupo de variáveis é obtido directamente de inquéritos de opinião, baseados fundamentalmente no *Executive Opinion Survey*, do Fórum Económico Mundial, que é

administrado a executivos durante a reunião anual que tem lugar na cidade Suíça de Davos.

As variáveis de atracção de talento estão agrupadas em torno de seis pilares principais, um por cada uma das seis dimensões que afectam directamente a capacidade de um país, ou região, em atrair e reter talento: 1) Promover, 2) Atrair, 3) Desenvolver, 4) Reter, 5) Competências vocacionais e técnicas, e 6) Competências globais de conhecimento. Cada um destes pilares subdivide-se em áreas mais específicas.

O primeiro pilar, Promover, cobre três áreas: i) contexto regulatório, ii) contexto de mercado e iii) contexto empresarial e laboral. Estas áreas incluem variáveis como a eficácia governamental, as percepções de corrupção, a facilidade em fazer negócio, a infra-estrutura TIC e a gestão profissional.

O segundo pilar, Atrair, identifica os factores que reforçam a capacidade de um país, ou região, em atrair talento de outros países ou regiões. Este pilar está dividido em duas áreas: abertura ao exterior e abertura interna. A abertura ao exterior inclui variáveis como a capacidade de atrair capital estrangeiro (tanto humano como físico) e propriedade estrangeira de empresas.

A abertura interna reflecte características internas como a tolerância para com minorias e imigrantes, e a participação de mulheres no mercado de trabalho, incluindo a disparidade salarial entre homens e mulheres e a oportunidades de liderança para mulheres, tanto no sector privado como no sector público.

O terceiro pilar, Desenvolver, compreende três áreas distintas: i) ensino formal, ii) formação contínua e iii) oportunidades de crescimento. Estas áreas incluem factores como despesa pública no ensino superior, sucesso escolar no ensino secundário, formação contínua para trabalhadores e o uso das redes sociais como uma ferramenta de participação no mercado de trabalho.

O quarto pilar, Reter, aborda os factores que ajudam a assegurar que o talento permanece num país ou numa região, em termos de sustentabilidade do sistema e estilo de vida. Entre as variáveis contidas neste pilar está a cobertura do sistema de pensões, a despesa pública em protecção social, o desempenho ambiental e a disponibilidade de médicos.

Os primeiros quatro pilares avaliam o que os países fazem para produzirem e adquirirem talento (inputs). Por seu turno, os últimos dois pilares avaliam as competências e as dotações de talento disponível como resultado (outputs).

O quinto pilar, Competências vocacionais e técnicas, cobre duas áreas: i) a capacidade de adaptação do sistema de ensino às necessidades do mercado e ii) a empregabilidade da força de trabalho. A primeira destas duas áreas inclui variáveis como a percentagem da força de trabalho e da população que tenham completado o ensino secundário e a eficiência relativa da região em termos de produtividade no trabalho. A segunda diz respeito à facilidade com que se encontra pessoal especializado e a percentagem da força de trabalho cuja área de formação corresponde com a sua ocupação (correspondência de competências).

Finalmente, o sexto pilar, Competências globais de conhecimento, avalia as regiões de acordo com a disponibilidade de competências de alto nível e de inovação. Além da percentagem da força de trabalho com escolaridade ao nível ensino superior, outros indicadores incluem exportações de alta tecnologia, output de inovação, estatísticas de propriedade industrial, densidade de novos negócios e número de artigos publicados em revistas científicas internacionais com arbitragem por pares.

² Consultar o Anexo 1 para obter detalhes sobre a metodologia usada na elaboração do estudo.

A Tabela 1 oferece uma visão geral dos seis pilares que compõem o GTCI e das áreas em que cada pilar se subdivide.

Desde a sua primeira edição, em 2013, o propósito do GTCI do INSEAD consiste em avaliar o modo como os países se desenvolvem, atraem e retêm o talento. Ao longo das suas sucessivas edições, o indicador foi sendo melhorado em dois sentidos: i) alargamento da gama de variáveis e ii) aumento do número de países analisados.

Tabela 1

PILARES E ÁREAS DO GLOBAL TALENT COMPETITIVENESS INDEX 2021 (INSEAD)

Pilar	Área
PILAR 1 Promover	1.1 Contexto Regulatório
	1.2 Contexto de Mercado
	1.3 Contexto Empresarial e Laboral
PILAR 2 Atrair	2.1 Abertura ao Exterior
	2.2 Abertura Interna
PILAR 3 Desenvolver	3.1 Ensino Formal
	3.2 Formação Contínua
	3.3 Oportunidades de Crescimento
PILAR 4 Reter	4.1 Sustentabilidade
	4.2 Estilo de Vida
PILAR 5 Competências vocacionais e técnicas	5.1 Competências de Nível Médio
	5.2 Empregabilidade
PILAR 6 Competências globais de conhecimento	6.1 Competências de Nível Superior
	6.2 Impacto do Talento

Fonte: INSEAD (2021).

A maior mudança ocorreu entre a primeira e a segunda edição (2013 e 2014), quando o número de variáveis aumentou significativamente (de 48 para 65), tornado assim o instrumento mais robusto e mais substantivo. Porém, a adição de novos indicadores teve como efeito a redução do número de países (de 103 para 93), de modo a preservar as componentes de fiabilidade e comparabilidade. Desde então, embora o indicador tenha sofrido pequenas mudanças no número de variáveis (que aumentaram para 68), foi ao nível da expansão da amostragem de países que se registou uma mudança mais significativa (de 119 países, em 2018, aumentou para 125, em 2019, 132 em 2020 e 134 em 2021).

Analisamos, em seguida, o progresso alcançado por Portugal, comparado com Espanha, no GTCI, tomando como referência os valores do Índice obtidos na edição de 2014, que possui uma morfologia que se assemelha mais ao índice actual.

1.1. DESEMPENHO DE PORTUGAL NO ÍNDICE INSEAD

Na edição de 2021, Portugal situou-se na 28.^a posição, que mantinha desde 2019. Está sensivelmente ao mesmo nível de países como Eslovénia, Coreia do Sul, Chipre e Letónia. Esta posição representa uma melhoria significativa em comparação com a edição de 2014, quando Portugal obteve a 34.^a posição (de um total de 93 países), tendo vindo a subir consecutivamente na classificação desde então. No ranking de 2021, Espanha posicionou-se apenas um lugar atrás, na 29.^a posição. Tal como Portugal, Espanha tem vindo a melhorar o seu desempenho desde a primeira edição do relatório. Tem ficado atrás de Portugal, mas no mesmo ambiente e com um resultado semelhante.

Contudo, Portugal não está no Top-10 em nenhum dos seis pilares do Índice, nem mesmo quando a análise é circunscrita aos países europeus.

Em relação aos países europeus (38 no total), a posição de Portugal também sofreu uma pequena variação: em 2021, ocupava o meio da tabela, na 19.^a posição, a mesma que em 2018. Os países europeus à frente de Portugal, mas mais próximos da sua classificação, são Eslovénia, República Checa, Malta, Estónia e França. Mais à frente na classificação estão os países da Europa Central (Áustria, Bélgica e Alemanha), o Reino Unido, a Irlanda e os países nórdicos. O ranking é liderado pela Suíça, que se tem distinguido em atracção e retenção de talento durante toda a duração do estudo, não só em relação à Europa, mas do mundo.

Verifica-se que os países europeus dominam as posições de topo no GTCI. Se agregarmos a Suíça, a Noruega e a Islândia aos 27 países da União Europeia (EU-27), oito dos países do Top-10 da edição de 2021 (e 14 do Top-20) são europeus. As outras regiões com representação no Top-20 são a América do Norte (com dois países: Estados Unidos, agora na 3.^a posição, e o Canadá, na 13.^a), a Oceânia (com dois países: Austrália, na 11.^a posição, e a Nova Zelândia, na 15.^a) e a Ásia (com dois países: Singapura, na 2.^a posição, e o Japão, na 20.^a). A América do Sul surge, no Índice, cinco posições abaixo de Portugal, com o Chile na 33.^a posição, e África só aparece na classificação a partir da 56.^a posição, com a Ilhas Maurícias.

A estabilidade global do ranking desde 2018 não permite visualizar as diferenças de comportamento entre os pilares, como se explica mais à frente. A distância entre Portugal e Suíça, o líder incontestado e referência mundial, diminuiu nos anos mais recentes em cerca de 5 pontos percentuais, de 24,2 em 2018 para 19,1 em 2021. Desde 2018, Portugal subiu um lugar no GTCI do INSEAD. Este ligeiro avanço deveu-se a melhorias no Pilar 2 (Atrair), Pilar 3 (Desenvolver) e Pilar 6 (Competências globais de conhecimento). Nos restantes três pilares Portugal apresentou alguns atrasos, como o recuo de uma posição no Pilar 1 (Promover), de três posições no Pilar 4 (Reter) e de oito posições no Pilar 5 (Competências vocacionais e técnicas), sendo este o pilar em que se verificou um recuo mais significativo. Iremos rever, em seguida, com mais detalhe, o desempenho de Portugal em cada um dos seis pilares.

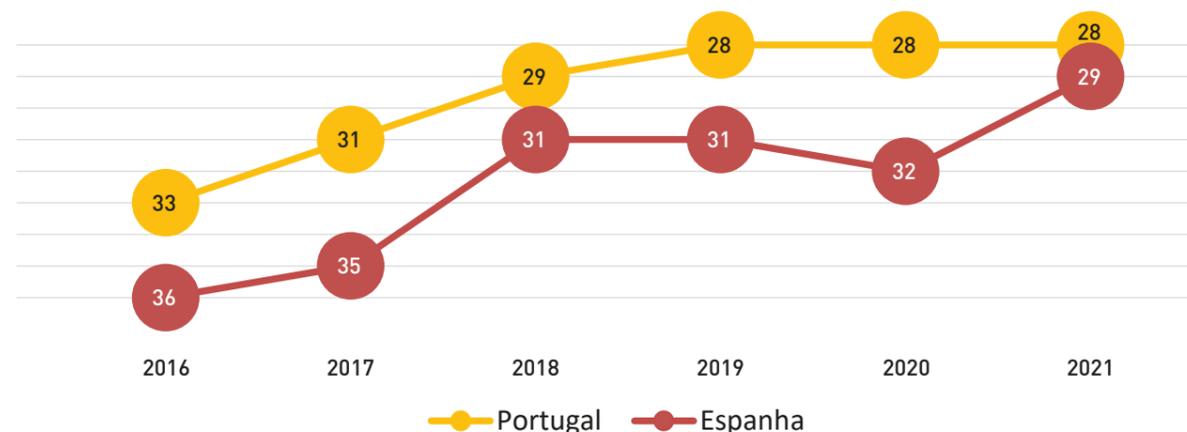
No primeiro pilar, Promover – relativo às condições do ambiente económico –, o posicionamento de Portugal permaneceu relativamente estável (da 31.^a posição, em 2018, para a 32.^a, em 2021). A melhoria que maior destaque teve foi no contexto empresarial e laboral, embora mais relacionada com a redefinição das variáveis da área do que o melhoramento das variáveis existentes. O contexto regulatório foi também alvo de uma ligeira melhoria, muito devido à estabilidade política.

No segundo pilar (Atrair), Portugal subiu sete posições no ranking (de 30.^a posição, em 2018, para 23.^a, em 2021). A melhoria mais significativa observou-se na abertura ao exterior, onde Portugal subiu 16 posições, como resultado da atracção de mais estudantes internacionais e de mais trabalhadores especializados. A abertura interna também sofreu uma melhoria, mas apenas ligeira, com um progresso mais lento na igualdade de género do que o verificado em outros países.

No terceiro pilar (Desenvolver), Portugal classificou-se na 31.^a posição do índice global (quatro lugares acima do verificado em 2018). A subida no ranking deveu-se sobretudo a uma melhoria na formação contínua e nas oportunidades de crescimento.

O quarto pilar (Reter) é um dos pontos fortes de Portugal (tal como o é para Espanha e também para outros países mediterrânicos), onde Portugal ocupa a 22.^a posição no Índice, três posições abaixo da observada em 2018. Este pilar avalia aspectos relacionados com a sustentabilidade e o estilo de vida.

Figura 1
POSIÇÃO DE PORTUGAL E ESPANHA NO GLOBAL TALENT COMPETITIVENESS INDEX. 2016-2021



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do INSEAD (vários anos).

Tabela 2
POSIÇÃO DE PORTUGAL NO GLOBAL TALENT COMPETITIVENESS INDEX POR PILAR. 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ranking Global	33	31	29	28	28	28
Pilar 1: Promover	33	33	31	31	29	32
Pilar 2: Atrair	28	27	30	27	26	23
Pilar 3: Desenvolver	21	27	35	31	32	31
Pilar 4: Reter	24	22	19	23	25	22
Pilar 5: Competências vocacionais e técnicas	70	50	40	41	43	48
Pilar 6: Competências globais de conhecimento	35	35	35	33	35	31

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados INSEAD (vários anos).

A sustentabilidade é avaliada em termos de nível de protecção social, cobertura do sistema de pensões ou desempenho ambiental. O estilo de vida, por seu turno, avalia factores como os direitos das pessoas, a segurança pessoal, a densidade de médicos (número de médicos por 100 mil habitantes) e o nível de saneamento básico. Portugal tem o segundo melhor desempenho no estilo de vida, tendo apenas a Itália à sua frente.

A área em que Portugal pode introduzir mais melhorias é no quinto pilar, *Competências vocacionais e técnicas* (outro ponto em comum com Espanha).

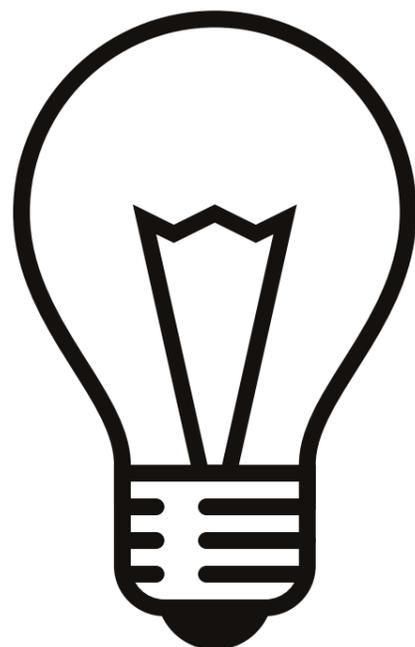
Já em 2018 este foi o pilar em que Portugal obteve a pior classificação (40.^a). Em 2021, desceu oito lugares para 48.^a posição. Este declínio não afectou as competências de nível médio, onde Portugal subiu da 65.^a para a 64.^a posição, ou a empregabilidade, que passou da 24.^a para a 25.^a posição. Esta deterioração deveu-se, em grande parte, à dificuldade em encontrar força de trabalho com competências específicas e, tal como com a Espanha, a percepção de que os diplomados não adquiriram as competências esperadas quando equiparadas com o seu nível de educação.

Por último, no sexto pilar (Competências globais de conhecimento), Portugal subiu quatro lugares desde 2018, alcançando a 31.ª posição em 2021. O desempenho do país neste pilar tem-se sustentado no impacto do talento, com melhorias no output de inovação, um aumento da percentagem da população que completou o ensino superior e uma mudança para as exportações de bens de valor acrescentado, embora ainda haja espaço para melhorias nas duas últimas variáveis.

Quando se analisam as 68 variáveis de um modo individual, em 2021, Portugal está no Top-10, no total dos 134 países, em cinco dessas variáveis: estabilidade política (8.ª), tolerância com minorias (4.ª), tolerância com imigrantes (8.ª), direitos das pessoas (9.ª) e número de médicos por 100 mil habitantes (11.ª).

No relatório de 2018, Portugal constava do Top-10 mundial em quatro variáveis: tolerância com imigrantes (5.ª), performance ambiental (7.ª), número de médicos por 100 mil habitantes (4.ª) e artigos publicados em revistas científicas internacionais com arbitragem por pares (6.ª).

No outro extremo da escala, em 2021, o desempenho de Portugal é baixo na população com o ensino secundário completo (84.ª posição de um total de 134 países), oportunidades de liderança para mulheres (77.ª), relação entre remuneração e produtividade (74.ª), delegação de competências (74.ª), retenção de cérebros (68.ª) e exportação de bens de valor elevado (64.ª).



ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE

2.



Como foi referido anteriormente, apesar do *Mapa do Talento de Espanha*, de 2019, ter sido bem recebido, sentimos que havia boas razões para uma análise mais aprofundada. Essas razões baseavam-se em duas considerações: 1) alguns dos indicadores usados pelo INSEAD para avaliar a capacidade de atrair e reter talento não são adequados para países desenvolvidos, como Espanha e suas comunidades autónomas; 2) o aparecimento da COVID-19, no final de 2019, demonstrou que, quando uma economia e uma sociedade são expostas a um stress desta dimensão, determinados indicadores assumem, neste contexto, uma relevância particular. Assim, as secções seguintes descrevem os passos adoptados para fazer face aos desafios suscitados pela pandemia.

2.1. ADAPTAÇÃO DO ÍNDICE INSEAD A PAÍSES DESENVOLVIDOS

A edição de 2019 do Mapa de Talento de Espanha recomendava, de uma forma clara, a vantagem de se seguir o mais próximo possível o modelo do INSEAD na aplicação do Índice às comunidades autónomas de Espanha. A razão para tal foi – e ainda é – a de facilitar a comparação com o original, que é largamente conhecido e respeitado. A aproximação a esse modelo exigiu um grande esforço para se encontrarem variáveis proxy e a necessária informação estatística.

A classificação dos seis pilares e as 14 áreas que constam da **Tabela 1**, no capítulo anterior, é uma importante parte da metodologia do INSEAD. No entanto, foi difícil transferir duas destas áreas para as comunidades autónomas de Espanha, nomeadamente a área 1.1 Contexto Regulatório e a área 3.3 Oportunidades de Crescimento.

Tornou-se, portanto, prudente excluir estas áreas da versão revista do novo Índice COTEC-Ivie, pese embora o facto de tal implicar uma redução de 14 para 12 áreas.

Ao mesmo tempo, na elaboração de um novo índice de atracção e retenção de talento, que fosse mais adequado às circunstâncias específicas de países desenvolvidos, foram excluídas determinadas variáveis que considerámos inaplicáveis. Também se tornou necessário fazer uma revisão da definição de algumas variáveis e das fontes estatísticas usadas.

Por último, foram alocadas novas variáveis aos seis pilares e às 12 áreas. Na **Tabela 3** são apresentadas as quatro novas variáveis incluídas no Índice. As primeiras três colunas mostram o nome de cada indicador e o pilar e a área ao qual foram alocados. A quarta coluna contém uma definição mais precisa da variável. Informações mais detalhadas das novas variáveis, incluindo as fontes estatísticas, constam do Anexo 2.

Tabela 3

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. NOVAS VARIÁVEIS INCLUÍDAS

Indicador	Pilar	Área	Variável
Preços das casas (-)	Pilar 1. Promover	1.3 Contexto empresarial e laboral	Preço do aluguer de propriedade por m ²
Elevador social	Pilar 3. Desenvolvimento	3.2 Formação contínua	Classe média em percentagem do total da população
Sustentabilidade das finanças públicas (-)	Pilar 4. Reter	4.1 Sustentabilidade	Dívida de acordo com o Protocolo de Deficit Excessivo (EDP) em percentagem do PIB
Tempo gasto em deslocação para/do trabalho (-)	Pilar 4. Reter	4.2 Estilo de Vida	Empregados que gastam menos de 15 minutos a deslocar-se para/do local de trabalho

Notas:

(-) Variáveis incluídas no índice com um sinal negativo. Consultar o Anexo 2 para obter detalhes das variáveis e das fontes estatísticas usadas.

Fonte: Compilado pelos autores.

2.2. O ÍNDICE E A COVID-19

A pandemia de COVID-19 evidenciou algumas limitações e fraquezas que haviam sido ignoradas por bastante tempo. Do ponto de vista da atracção e da retenção de talento, estas limitações podem ser agrupadas em dois blocos:

1) deficiências graves no sistema de saúde, que se tornaram visíveis com a pandemia, bem como problemas ambientais com impacto na saúde e que, deste modo, diminuem a capacidade da região para atrair e reter talento; 2) as medidas adoptadas para proteger a saúde pública e o funcionamento do sistema de saúde, contribuíram para restrições de mobilidade que tiveram múltiplos efeitos económicos e sociais.

Dois desses efeitos, que se concluiu serem aqueles identificados como os mais importantes no Plano de Relançamento da Economia Europeia, proposto pela Comissão Europeia, merecem uma atenção especial. O primeiro é um atraso significativo na adopção e na plena utilização das novas tecnologias digitais, quer pelas empresas e seus colaboradores, quer pelo sistema educativo e pelo público em geral. A segunda é a resiliência da economia, entendida como a capacidade de resistência perante dificuldades e de recuperação com rapidez e vigor suficientes para minimizar o impacto nos negócios e no bem-estar da sociedade.

Com efeito, saúde e ambiente, digitalização e resiliência são considerados no Índice de Talento COTEC-Ivie. A Tabela 4 mostra os indicadores usados para avaliar o desempenho nestes três domínios. Tal como na Tabela 3, as primeira e segunda colunas mostram o indicador e o pilar a que foi alocado. A terceira coluna mostra a área e a quarta fornece uma definição do indicador e das variáveis que o compõem.

Tabela 4
ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. VARIÁVEIS QUE SE MOSTRARAM RELEVANTES NO CENÁRIO DA COVID-19

a) Sistema de saúde e o ambiente			
Indicador	Pilar	Área	Variáveis
Despesas em saúde	Pilar 4. Reter	4.1 Sustentabilidade	Despesa pública em saúde
Indicadores do Sistema de saúde	Pilar 4. Reter	4.2 Estilo de vida	Indicador composto: <ul style="list-style-type: none"> • Camas de hospital disponíveis • Camas de cuidados curativos • Lugares em creches • Total de profissionais no sistema de saúde • Número de aparelhos de tomografia computadorizada
Investimento em protecção ambiental no sector fabril	Pilar 4. Reter	4.1 Sustentabilidade	Investimento como % de formação bruta de capital fixo
Exposição a poluição ambiental (-)	Pilar 4. Reter	4.1 Sustentabilidade	Qualidade do ar: nível médio anual de matéria particulada (PM10)
Energias renováveis	Pilar 4. Reter	4.1 Sustentabilidade	Geração de energia renovável
b) Importância do ICT: empresas, famílias e sistema educativo			
Indicador	Pilar	Área	Variáveis
Capital TIC	Pilar 1. Promover	1.2 Contexto de mercado	Stock de capital TIC
Aptidões digitais e recursos dos professores	Pilar 3. Desenvolver	3.1 Ensino formal	Indicador composto: <ul style="list-style-type: none"> • Aptidões técnicas e pedagógicas dos professores para integrarem dispositivos digitais nas aulas • Disponibilidade de meios eficazes para os professores aprenderem a utilizar dispositivos digitais
Formação TIC nas empresas	Pilar 3. Desenvolver	3.2 Formação contínua	Empresas que proporcionaram formação em TIC aos seus funcionários
Utilização das TIC em escolas	Pilar 5. Competências Vocacionais e Técnicas	5.1 Competências de nível intermédio	Indicador composto: <ul style="list-style-type: none"> • Número de computadores por família • Número de computadores por estudante
Competências digitais da população	Pilar 6. Competências Globais de Conhecimento	6.1 Competências de nível elevado	População com idades compreendidas entre 16 e 74 anos com competências digitais avançadas
Graduados STEM	Pilar 6. Competências Globais de Conhecimento	6.1 Competências de nível elevado	Diplomados STEM
Investimento intangível	Pilar 6. Competências Globais de Conhecimento	6.2 Impacto do talento	Investimento em bens intangíveis

c) Resiliência do sector dos negócios e o factor laboral			
Indicador	Pilar	Área	Variável(eis)
Vulnerabilidade empresarial (-)	Pilar 1. Promover	1.2 Contexto de mercado	Indicador composto: <ul style="list-style-type: none"> • Abundância de microempresas e PME (-) • Percentagem de funcionários em microempresas e PME (-) • Empresas gazela (+)
Vulnerabilidade dos trabalhadores (-)	Pilar 1. Promover	1.3 Contexto empresarial e laboral	Empregados com contratos temporários + Empregados com contrato sem termo no emprego actual por menos de 12 meses
Sectores de negócios mais vulneráveis (-)	Pilar 1. Promover	1.3 Contexto empresarial e laboral	Empregados nos sectores de retalho, hotelaria e transportes
Teletrabalho	Pilar 1. Promover	1.3 Contexto empresarial e laboral	Pessoas empregadas que trabalham a partir de casa

Notas:
(-) Variáveis incluídas no índice com um sinal negativo.
Consultar o Anexo 2 para obter detalhes das variáveis e fontes estatísticas utilizadas.
Fonte: Compilado pelos autores.

2.3. APLICAÇÃO DO ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE A PORTUGAL

A inclusão de Portugal no Índice de Talento COTEC-Ivie envolve vários desafios e dificuldades aos quais é necessário dar uma resposta. Nesta secção iremos discutir os problemas que surgem quando um novo país como Portugal é adicionado ao Índice, bem como as abordagens metodológicas adoptadas.

Dois princípios prevaleceram na preparação deste relatório: i) o princípio de manutenção da estrutura do Índice de Talento COTEC-Ivie, em termos de pilares, áreas e número de indicadores, conforme revisto na segunda edição, com a inclusão de novas variáveis adaptadas ao contexto pandémico; e ii) o princípio de não alterar os resultados para Espanha e suas comunidades autónomas, de forma a não criar inconsistências em relação ao relatório já publicado. Os desafios envolvidos na obtenção dos indicadores, no tratamento dos dados omitidos e na normalização das variáveis para Portugal, foram todos eles tratados tendo por base os dois princípios acima enunciados.

No que diz respeito à obtenção dos indicadores para Portugal, as fontes que os geraram tornaram-se particularmente importantes. No caso de variáveis obtidas de fontes internacionais, a presença de Portugal está garantida (p. ex. Facilidade na realização de negócios [variável 1.1.2], no relatório Doing Business do Banco Mundial; ou desempenho na leitura, matemática e ciência [3.1.2] e a utilização das TIC nas escolas [5.1.5], ambas do relatório PISA da OCDE).

Todavia, como o objectivo original do Índice de Talento era criar algo que fosse aplicável às comunidades autónomas de Espanha, muitas das variáveis não foram obtidas de fontes internacionais. No caso de variáveis de fontes nacionais (neste caso, espanholas), pode estabelecer-se uma distinção entre, por um lado, aquelas que possuem um paralelismo exacto com Portugal, porque foram reportadas num contexto europeu, tais como o Inquérito Europeu sobre as Forças de Trabalho, do Eurostat (p. ex. Força de trabalho com ensino superior [6.1.1]) ou estatísticas de inovação (p. ex. Despesas de I&D [1.1.3]), onde há uma comparação exacta e as variáveis são fáceis de obter; e, por outro, variáveis mais específicas que não são elaboradas num contexto europeu, onde é necessário encontrar soluções ad hoc, caso contrário, tais variáveis terão de ser omitidas.

As soluções ad hoc implicam, em primeiro lugar, a procura de substitutos para o indicador a ser replicado que estejam disponíveis para Espanha e Portugal. Depois, é necessário avaliar a diferença entre os dois países e, finalmente, inserir essa diferença nos dados do Índice de Talento COTEC-Ivie pré-existente para Espanha, de modo a obter-se também os dados de Portugal. Por exemplo, a variável relativa aos preços da habitação (1.2.6), que no índice original reflecte o preço por metro quadrado de arrendamento de habitação nas comunidades autónomas de Espanha, é obtido de fontes espanholas. Para incluir Portugal, e garantir a comparabilidade, foram usados dados de um relatório Eurostat (Serviço Internacional para Remunerações e Pensões [ISRP] e Eurostat 2021), que fornece o preço de arrendamento para

habitação nas principais capitais europeias, incluindo Lisboa e Madrid.

A diferença observada entre as duas capitais poderá ser considerada como um substituto adequado para a diferença de valor das rendas entre Espanha e Portugal.

Globalmente, dos 56 indicadores em que o índice se baseia, apenas três não foi possível adaptar, nomeadamente: i) IDE e transferência de tecnologias (2.1.1), para o qual o Banco de Portugal possui dados, mas de uma forma agregada, o que torna impossível distinguir e separar os sectores de elevado valor acrescentado, que são o alvo deste indicador; (ii) empresas que proporcionam formação profissional (3.2.1), que no índice original é avaliado em horas de formação, não dispondo Portugal de estatísticas equivalentes; e (iii) o elevador social (3.2.4), avaliado em percentagem da população classificada como classe média, de cada região, com base num relatório externo.

No caso dos indicadores para os quais não existem dados para Portugal, as opções são: a não inclusão destes indicadores no Índice, utilizando na sua vez o valor médio das comunidades autónomas de Espanha como valor para Portugal, ou deixando os valores desses indicadores para Portugal “em branco”. Contudo, a omissão do indicador implicaria recalcular o Índice de Talento original e, assim, obter resultados diferentes para Espanha e suas comunidades autónomas, violando ambos os princípios acima mencionados. Por sua vez, a utilização do valor médio para Espanha como equivalente não parece ser uma solução adequada. Portanto, a solução que se considerou ser a mais viável foi aquela que respeita os resultados e a classificação das comunidades autónomas de Espanha representadas no último relatório³.

De modo a assegurar a consistência do Índice de Talento foi realizado um teste adoptando a primeira opção e recalculando o Índice para cada uma das comunidades autónomas de Espanha, bem como para Espanha e Portugal, enquanto os indicadores em questão eram omitidos. Os resultados foram similares e não originaram quaisquer mudanças significativas na classificação das regiões e dos países considerados.

Por último, uma observação mais técnica sobre o processo de normalização. Como a metodologia descrita no Anexo 2 mostra, o Índice é normalizado considerando o método mínimo-máximo, que limita os resultados a um intervalo de 0 a 100, tomando a comunidade autónoma de Espanha com o pior e o melhor resultado como referência. Quando incluímos Portugal, são gerados casos onde Portugal seria a região com o pior ou melhor resultado⁴. Nestes casos, a normalização do Índice em relação às comunidades de Espanha foi mantida e o valor para Portugal foi inserido dentro do intervalo de 0 a 100 (independentemente de a normalização levar a um valor menor do que 0 ou maior do que 100), de forma a manter os resultados já apresentados no último relatório de talento.

³ Neste teste não foram omitidos apenas os três indicadores para os quais não existia um equivalente, foram omitidas também algumas das variáveis constituídas por indicadores compostos, para os quais não foi possível encontrar substitutos adequados, para aproximar a diferença ente Portugal e Espanha. Um desses exemplos é a vulnerabilidade empresarial (1.1.7), um indicador composto no qual Portugal tem falta de dados para um dos componentes da variável, nomeadamente, o número de empresas gazela em per-centagem do número total de empresas com mais de 10 funcionários (empresas gazela sendo empresas com um rápido crescimento de resultados).

⁴ Por exemplo, Portugal seria a região pior classificada na ausência de violência (1.1.1) e a melhor classificada na Adequação de competências (5.2.2).

RESULTADOS DO ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE

3.



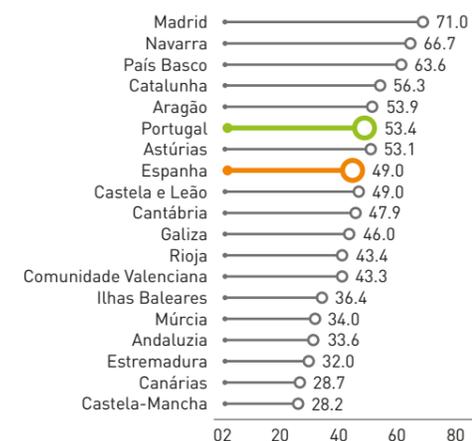
O objectivo deste estudo é calcular o índice de atracção e retenção de talento COTEC-Ivie, descrito no Capítulo 2, para Portugal. Este cálculo permite, por sua vez, obter uma comparação com Espanha e as suas 17 comunidades autónomas. Os resultados globais são analisados na secção 3.1, enquanto a secção 3.2 proporciona uma análise mais detalhada, por pilar e por área, destacando as variáveis que melhor explicam o comportamento dos indicadores⁵. O ano de referência para a maioria das variáveis é o de 2019. Assim, os resultados obtidos são consistentes com os resultados obtidos para Espanha e suas comunidades autónomas no Mapa del Talento en España 2020 - Fortalezas y debilidades de las comunidades autónomas tras la COVID-19 (Cotec Foundation and Ivie, 2021), conforme explicado no Capítulo 2, secção 2.3.

⁵ Consultar o Anexo 2 para obter uma lista de variáveis e suas fontes estatísticas para Portugal e Espanha.

3.1. RESULTADOS PRINCIPAIS

A Figura 2 mostra os resultados globais do índice de talento para Portugal, Espanha e comunidades autónomas de Espanha (CA). Observam-se, aí, dois aspectos que merecem especial destaque: por um lado, a proximidade entre os valores do Índice de Talento para Portugal e Espanha (53,4 e 49,0, respectivamente) e, por outro, o facto de Portugal apresentar um valor ligeiramente mais alto do que Espanha (algo que foi abordado na revisão do índice INSEAD no Capítulo 1). Tal como Espanha, enquanto país, Portugal está posicionado abaixo de cinco das 17 comunidades autónomas. Na primeira posição surge Madrid, seguida pelas comunidades forais (Navarra e País Basco) e, na quarta e quinta posições, Catalunha e Aragão.

Figura 2
ÍNDICE DE TALENTO: RANKING GLOBAL.
2019 (PONTUAÇÃO)



Fonte: Compilado pelos autores.

Conforme iremos ver mais à frente, Madrid deve a sua posição de liderança ao facto de estar no topo da classificação em quatro dos seis pilares, mostrando algum grau de fraqueza apenas no pilar 4 (Reter), no qual apresenta um resultado inferior ao da média espanhola. Madrid, Navarra, o País Basco e a Catalunha estão entre as comunidades autónomas que apresentam um maior rendimento per capita e também uma maior capacidade de atrair e reter talento.

⁶ Como explicado na secção 2.3 do capítulo anterior, nos casos em que Portugal está melhor ou pior posicionado do que qualquer comunidade autónoma de Espanha, é-lhe atribuído o valor máximo (100) ou mínimo (0), ou seja, o mesmo que a comunidade autónoma melhor ou pior posicionada.

No entanto, esta relação de proximidade não se verifica em todos os pilares, sugerindo a necessidade de se considerarem, separadamente, os pontos fortes e os pontos fracos em cada pilar e avaliar em detalhe as variáveis que os compõem. No extremo oposto estão Castela-Mancha, as Canárias e a Extremadura, com um resultado do Índice de Talento COTEC-Ivie que é quase metade do das comunidades autónomas que estão nas três primeiras posições.

As restantes comunidades que se posicionaram a meio da tabela estão ordenadas mais ou menos uniformemente, sem qualquer alteração brusca dos resultados, ao contrário do grupo da frente (Madrid, Navarra e o País Basco) ou das comunidades que se encontram no fundo da tabela.

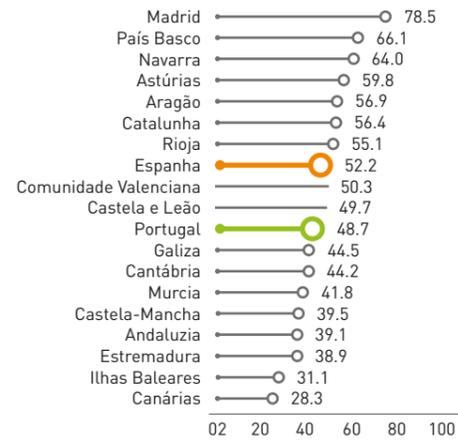
3.2. RESULTADOS DETALHADOS: ANÁLISE POR PILAR E ÁREA

Esta secção apresenta os resultados para cada um dos seis pilares e 12 áreas (duas por pilar) que compõem o Índice de Talento COTEC-Ivie. O Anexo 2 contém detalhes completos das variáveis que compõem cada área, incluindo as definições e as fontes estatísticas. O resultado máximo com que uma comunidade autónoma pode ser classificada em qualquer variável é 100 e o mínimo é, 0.⁶

PILAR 1: PROMOVER

O primeiro pilar avalia as características institucionais e os ambientes do mercado, do negócio e laboral que contribuem para a criação de talento. Este é o pilar em que Portugal apresenta algumas fragilidades. De facto, classifica-se abaixo da média de Espanha e de nove das comunidades autónomas. Os melhores classificados são Madrid, País Basco e Navarra, com uma liderança de mais de 30 pontos sobre os retardatários como as Canárias, as Ilhas Baleares e a Extremadura (Figura 3). As restantes comunidades estão distribuídas mais ou menos uniformemente, do resultado mais alto ao mais baixo, sem qualquer tipo de alteração brusca entre eles, excepto a distância entre as Canárias e as Ilhas Baleares.

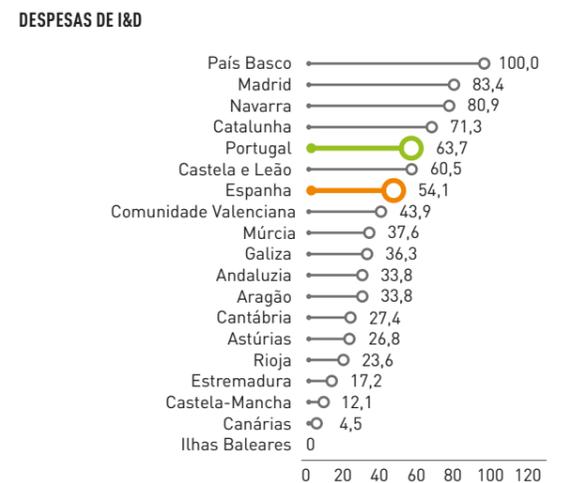
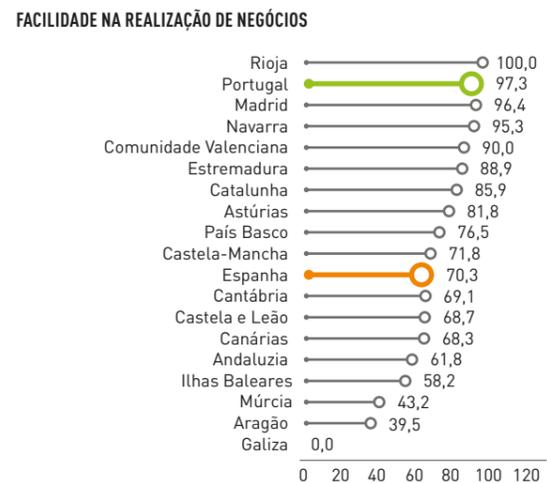
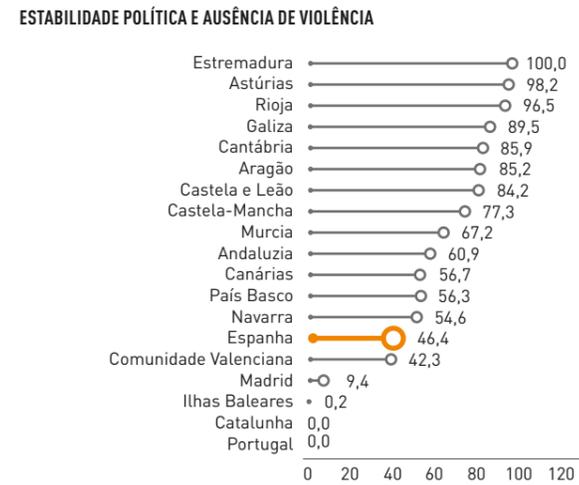
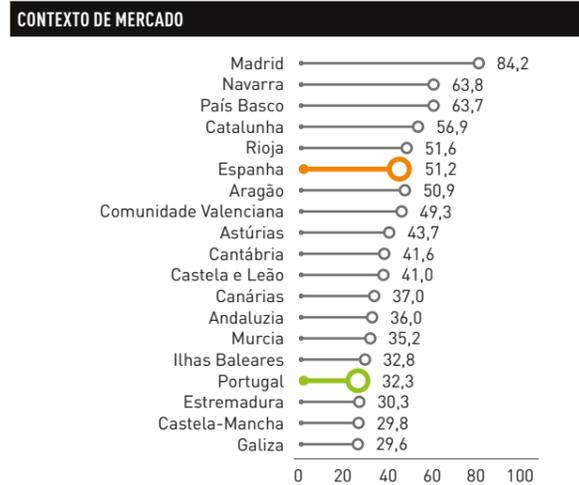
Figura 3
ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 1 - PROMOVER. 2019 (PONTUAÇÃO)



Fonte: Compilado pelos autores.

Este pilar compreende duas áreas: 1) contexto de mercado e 2) contexto empresarial e laboral. Conforme se observa na **Figura 4**, o contexto de mercado (painel a) é o único que é responsável pela classificação relativamente baixa de Portugal neste pilar, ficando nas posições de fundo, deixando apenas três comunidades autónomas atrás de si. Ainda assim, no contexto empresarial e laboral, Portugal apresenta uma classificação robusta, ocupando a quarta posição, a seguir às Astúrias, Madrid e o País Basco (painel b).

Figura 4
ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 1 - PROMOVER (DETALHE). 2019 (PONTUAÇÃO)
A) ÁREA 1.1: CONTEXTO DE MERCADO

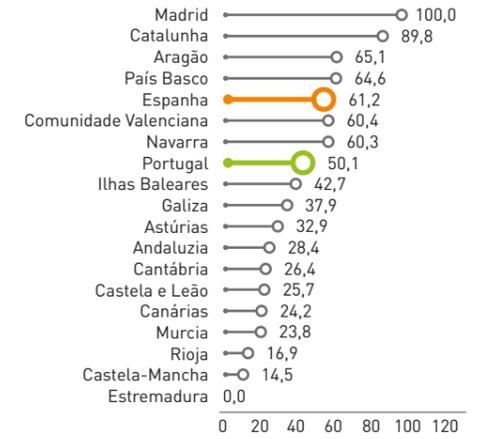


Fonte: Compilado pelos autores.

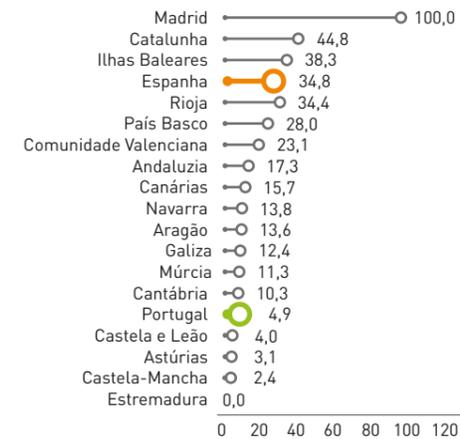
INFRA-ESTRUTURAS TIC



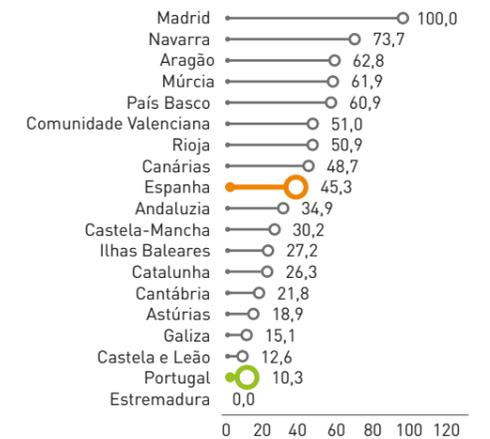
UTILIZAÇÃO DA TECNOLOGIA



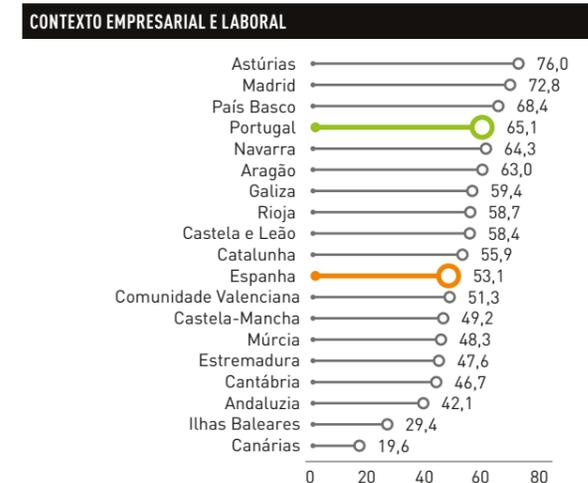
CAPITAL TIC



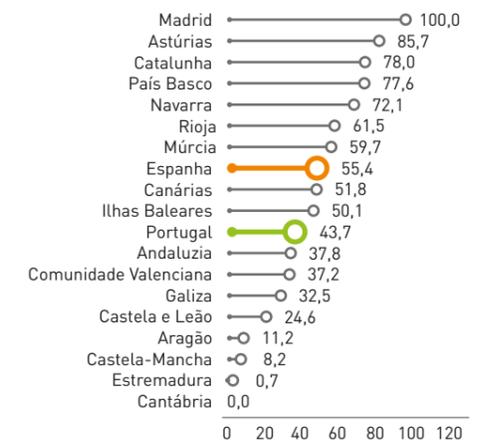
VULNERABILIDADE EMPRESARIAL



B) ÁREA 1.2: CONTEXTO EMPRESARIAL E LABORAL

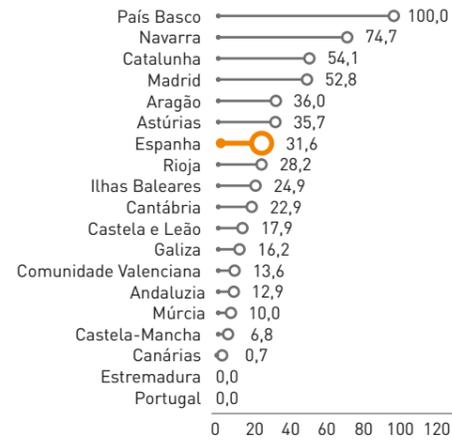


GESTÃO PROFISSIONAL

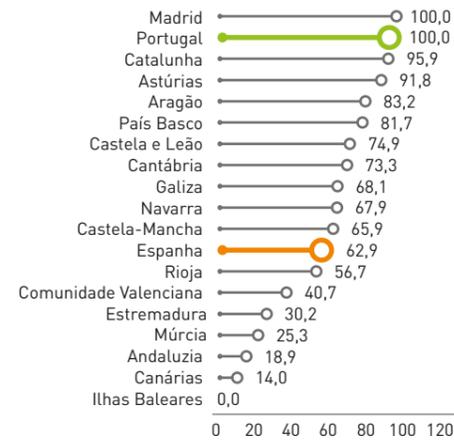


Fonte: Compilado pelos autores.

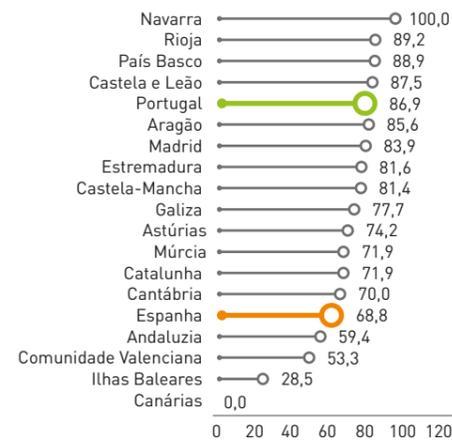
RELAÇÃO ENTRE REMUNERAÇÃO E PRODUTIVIDADE



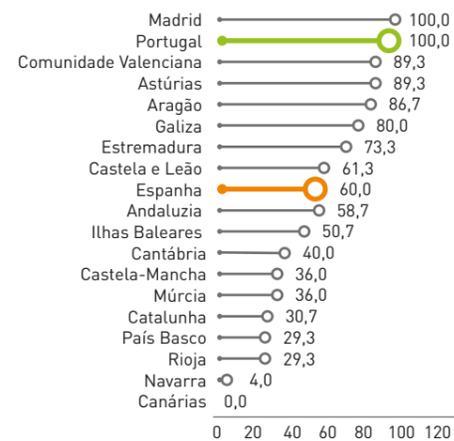
VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES



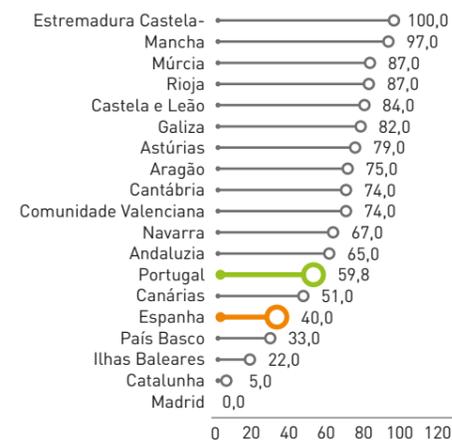
SECTORES MAIS VULNERÁVEIS



TELETRABALHO



PREÇOS DE HABITAÇÃO



O contexto de mercado compreende cinco variáveis (Figura 4, painel a). Portugal classifica-se em último, juntamente com a Catalunha, no indicador de ausência de violência⁷ e perto da última posição, à frente apenas de Castela-Mancha, em infra-estruturas TIC. Este indicador é composto por diversas variáveis, incluindo a penetração da rede móvel de telecomunicações e o acesso à Internet, disponibilidade de computadores nas famílias e acesso à Internet em casa. Portugal evidencia também um atraso, embora em menor escala, no indicador de utilização de tecnologias. Este é também um indicador composto, que inclui variáveis relacionadas com o uso das tecnologias pelas empresas, incluindo funcionários que utilizam computadores para os seus negócios, empresas que disponibilizam uma ligação à Internet e empresas que pagam por serviços em nuvem e que empregam especialistas TIC, ou proporcionam formação em TIC aos seus funcionários.

Fonte: Compilado pelos autores.

7 Indicador que compreende ofensas registadas por categoria, que são homicídio intencional, agressão, violência sexual, violação, agressão sexual e roubo. A maior diferença entre Espanha e Portugal é na taxa de furtos por 100.000 habitantes.

Todavia, Portugal está relativamente bem posicionado (2.ª), logo atrás de Rioja, na facilidade de fazer negócio (de acordo com o ranking de Doing Business) e na quinta posição, depois do País Basco, Madrid, Navarra e Catalunha, e à frente da Espanha, em Despesas de I&D em percentagem do PIB.

Na segunda área do Pilar 1 – o Contexto empresarial e laboral –, Portugal ocupa a quarta posição, bem à frente da média de Espanha (Figura 4, painel b). Esta área compreende cinco variáveis. Em duas delas, Portugal ocupa a segunda posição, depois de Madrid, e numa terceira variável encontra-se na quinta posição. As duas variáveis em que Portugal se destaca são o teletrabalho e a vulnerabilidade do trabalhador. Esta última variável é um indicador composto, que avalia a presença de grupos de trabalhadores vulneráveis. Neste sentido, um valor mais alto deste indicador significa uma vulnerabilidade mais reduzida. A vulnerabilidade é medida pela taxa de emprego temporário e a percentagem de trabalhadores com contratos sem termo, que tenham permanecido nos empregos actuais há menos de 12 meses. O indicador de teletrabalho, em que Portugal também ocupa a segunda posição, atrás de Madrid, mede a proporção do número total de pessoas empregadas que trabalham a partir de casa, ocasionalmente ou durante mais de metade da semana.

Portugal pode também melhorar em termos de vulnerabilidade empresarial, dado que apenas a Estremadura, de entre todas as comunidades de Espanha, está atrás de Portugal, muito devido à sua maior abundância relativa de microempresas e de uma elevada proporção de pessoas empregadas nessas empresas.

A terceira variável em que Portugal está relativamente bem posicionado é em sectores vulneráveis, definido em percentagem total de pessoas empregadas que trabalham nos sectores de retalho, hotelaria e transportes. Também aqui um valor mais baixo significa um grau de vulnerabilidade mais alto. No extremo oposto, Portugal está posicionado no fundo da tabela, juntamente com a Estremadura, na relação entre remuneração e produtividade, conforme avaliado pelo rendimento médio. Por último, Portugal evidencia também uma fraca prestação na variável de gestão profissional, com um resultado abaixo da média espanhola e abaixo de nove comunidades autónomas.

PILAR 2: ATRAIR

O segundo pilar do Índice de Talento COTEC-Ivie reflecte as características dos países e das regiões, facilitando deste modo o recrutamento de pessoal e de talento organizacional, contribuindo assim para o aumento das possibilidades de sucesso por certos grupos (Figura 5).

O resultado de Portugal neste pilar coloca-o à frente da Espanha e atrás apenas de quatro comunidades (Madrid, Navarra, Catalunha e o País Basco), com uma classificação bastante próxima da do País Basco e com alguma distância à frente da Espanha, no lugar seguinte.

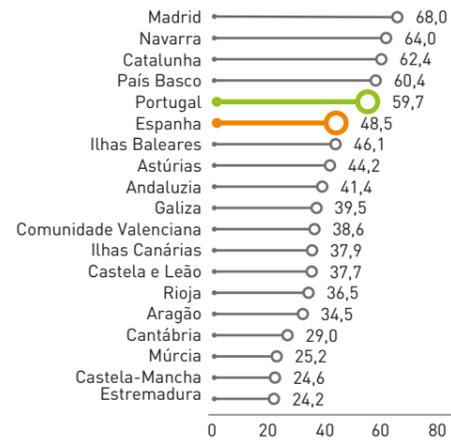
As duas áreas incluídas neste pilar apresentam valores distintos, conforme sucedeu também no caso do Pilar 1. Na abertura ao exterior, Portugal lidera o ranking, à frente das 17 comunidades autónomas e da média para Espanha, ao passo que, na abertura interna, está na 16.ª posição, apenas com a Cantábria, Múrcia e Castela-Mancha a fecharem a tabela.

A abertura ao exterior (Figura 6, painel a) reflecte a capacidade da economia atrair talento, como consequência da sua abertura ao resto do mundo. Compreende três indicadores, nos quais Portugal supera a Espanha. O melhor desempenho de Portugal na abertura ao exterior está relacionado com a captação de talentos (o que reflecte a aptidão comprovada de um país ou de uma região em funcionar como um ímã de talento), onde ocupa a segunda posição. A captação de talentos é definida como a população estrangeira com ensino superior em percentagem do total da população activa estrangeira. O outro indicador em que Portugal se destaca é na presença de empresas estrangeiras, onde ocupa a terceira posição. Na variável de estudantes estrangeiros, que avalia estudantes universitários estrangeiros em percentagem de estudantes universitários, Portugal classifica-se à frente da Espanha, mas abaixo de seis comunidades.

A segunda área deste segundo pilar (Atrair) – abertura interna (Figura 6 painel b) – reflecte a abertura de uma sociedade à participação das mulheres em três aspectos complementares, vistos como motores do talento. Na variável de disparidades salariais entre géneros (rendimentos horários relativos de mulheres e homens), Portugal está bem posicionado, à frente da Espanha e apenas atrás de cinco comunidades autónomas.

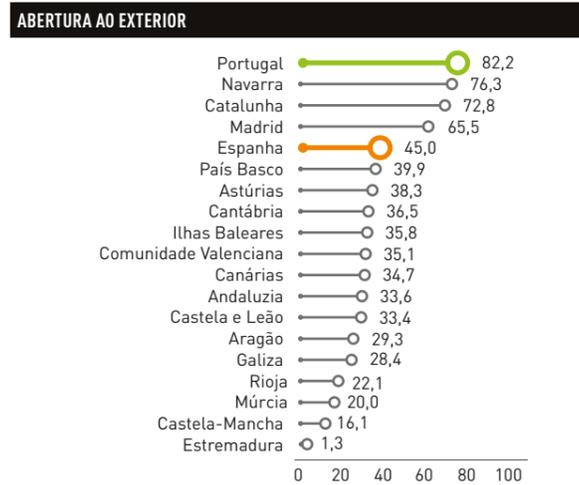
O resultado é também mais elevado do que o da Espanha nas oportunidades de liderança para mulheres, que é um indicador composto por variáveis relacionadas com a participação das mulheres em empresas privadas (empresários e gestores do sexo feminino) e no sector público (parlamentos). No entanto, Portugal apresenta um fraco desempenho na variável mulheres com formação universitária, ocupando o antepenúltimo lugar à frente dos dois arquipélagos. Esta variável é calculada com base no número de mulheres na população activa com formação superior dividida pelo número de mulheres com o mínimo de ensino secundário.

Figura 5
ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 2 - ATRAIR. 2019 (PONTUAÇÃO)



Fonte: Compilado pelos autores.

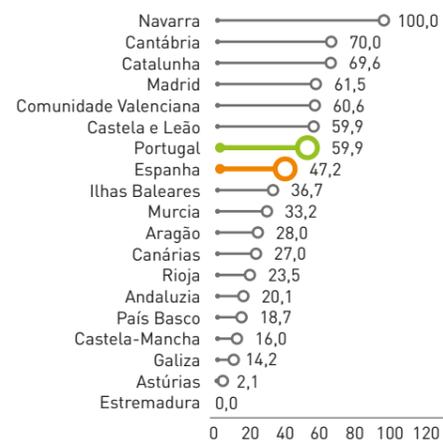
Figura 6
ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 2 - ATRAIR (DETALHE). 2019 (PONTUAÇÃO)
A) ÁREA 2.1: ABERTURA AO EXTERIOR



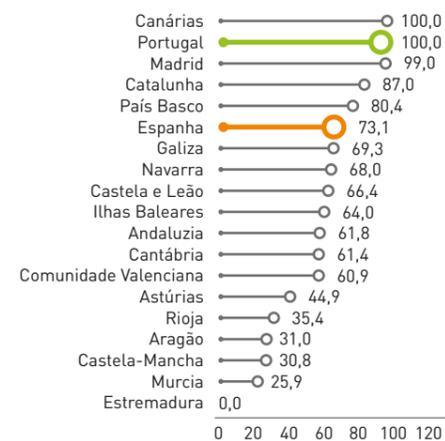
PREVALÊNCIA DE PROPRIEDADE ESTRANGEIRA



ESTUDANTES INTERNACIONAIS

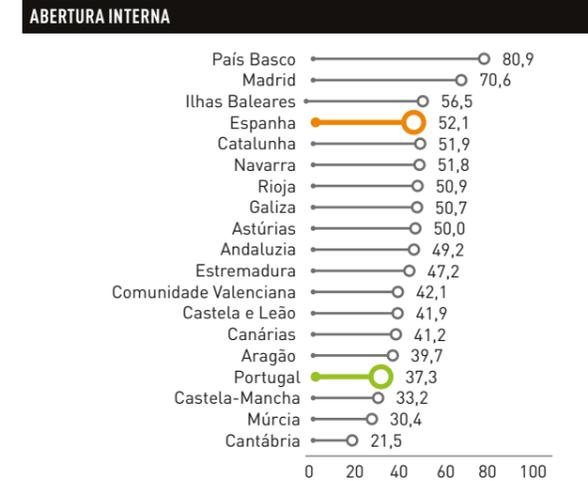


CAPTAÇÃO DE TALENTOS

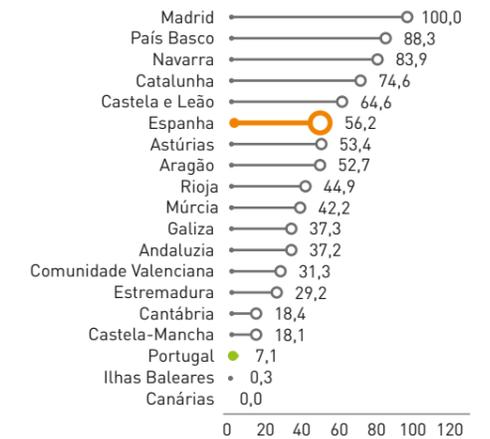


Fonte: Compilado pelos autores.

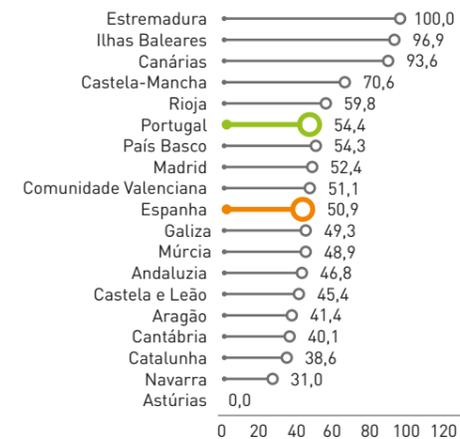
B) ÁREA 2.2: ABERTURA INTERNA



MULHERES COM ENSINO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO

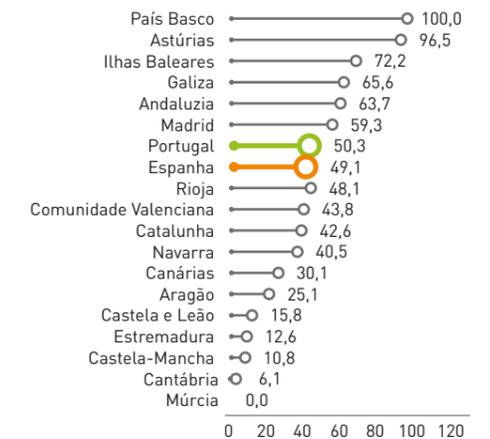


DIFERENÇA SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES



Fonte: Compilado pelos autores.

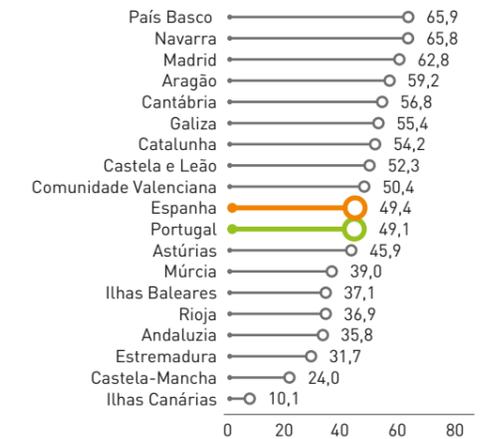
OPORTUNIDADES DE LIDERANÇA PARA MULHERES



PILAR 3: DESENVOLVER

O terceiro pilar (Desenvolver) reflecte a capacidade de um país ou de uma região desenvolver talento. Aqui, Espanha encontra-se à frente de Portugal, mas por uma pequena margem (Figura 7). Embora as comunidades com melhor desempenho sejam as mesmas mencionadas anteriormente (País Basco, Navarra e Madrid), a distância em relação às restantes comunidades não é assim tão grande, com um total de nove comunidades com um resultado acima da média de Espanha e Portugal, ao contrário de apenas três ou quatro, como sucede nos Pilares 1 e 2.

Figura 7
ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 3 - DESENVOLVER. 2019 (PONTUAÇÃO)



Fonte: Compilado pelos autores.

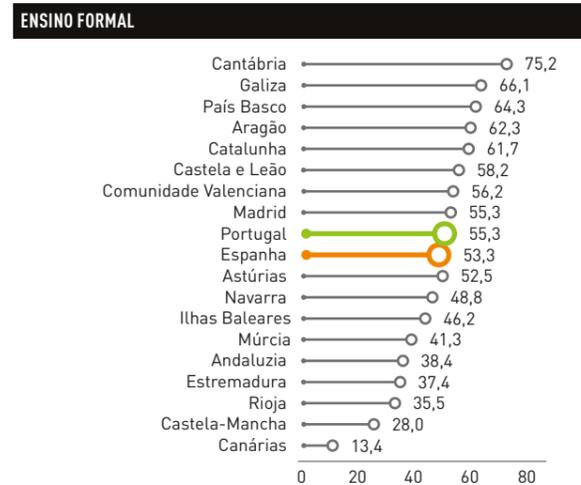
A primeira área deste pilar – Educação formal – compreende quatro indicadores (Figura 8, painel a), dos quais em apenas um (despesa pública na educação em percentagem do PIB) Espanha e Portugal pontuam relativamente bem, com Portugal a ocupar a terceira posição (depois da Estremadura e Andaluzia) e Espanha a sexta posição (depois de Múrcia e Cantábria). No indicador de leitura, matemática e ciências (indicador PISA da OCDE), Portugal está à frente de Espanha, mas atrás de nove comunidades autónomas. Nas variáveis de ranking das universidades, qualificações digitais e recursos dos professores, Espanha está à frente de Portugal, apesar de nem um nem outro ocuparem um lugar de destaque.

A segunda área, relacionada com a formação contínua e as oportunidades de crescimento, compreende dois indicadores, que se relacionam directamente com as actividades de formação da empresa. Estas variáveis avaliam a possibilidade de crescimento do talento para além das fronteiras do ensino formal. Globalmente, Portugal está menos bem posicionado nesta área do que Espanha e do que oito das suas comunidades autónomas. Portugal encontra-se à frente de Espanha na formação no local de trabalho, que é definida em percentagem de pessoas que receberam formação fora do sistema formal de educação no último mês. Na segunda variável – formação em TIC nas empresas –, Portugal posiciona-se atrás da Espanha e de oito das suas comunidades autónomas.

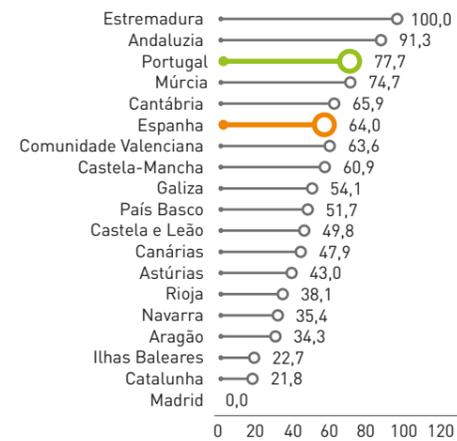
Figura 8

ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 3 - DESENVOLVER (DETALHE). 2019 (PONTUAÇÃO)

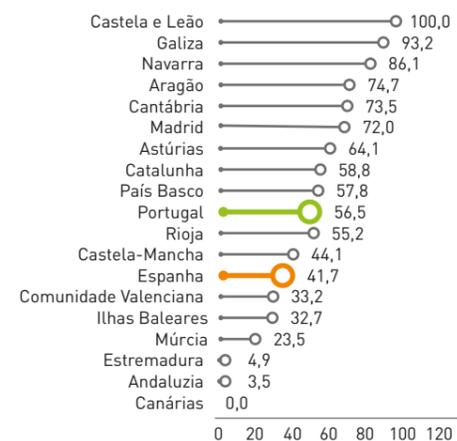
A) ÁREA 3.1: ENSINO FORMAL



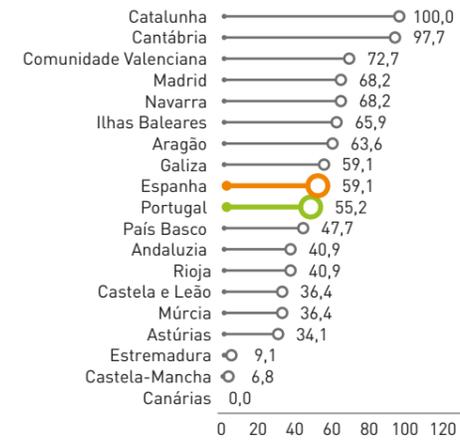
DESPESAS COM EDUCAÇÃO



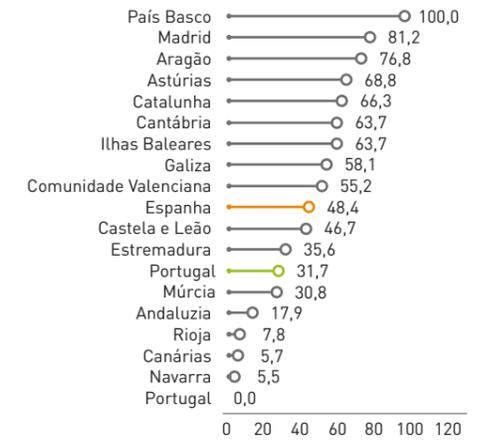
LEITURA, MATEMÁTICA E CIÊNCIA



CLASSIFICAÇÃO UNIVERSITÁRIA

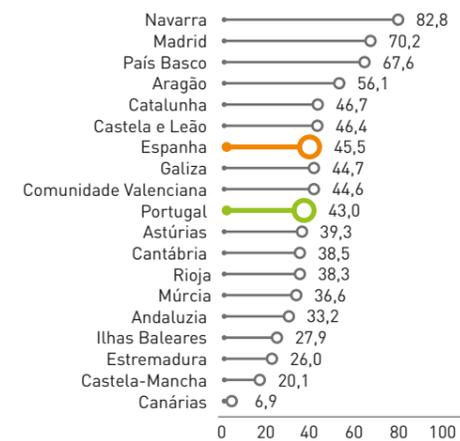


COMPETÊNCIAS DIGITAIS DOS PROFESSORES

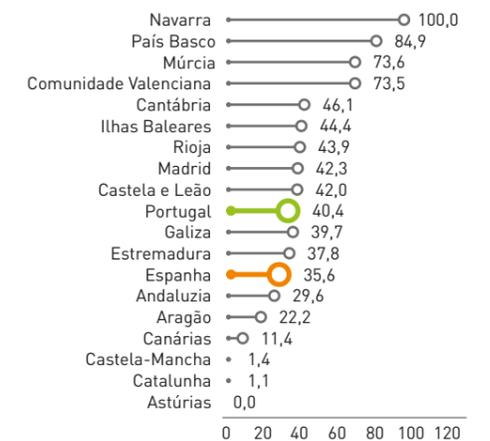


B) ÁREA 3.2: FORMAÇÃO CONTÍNUA E OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO

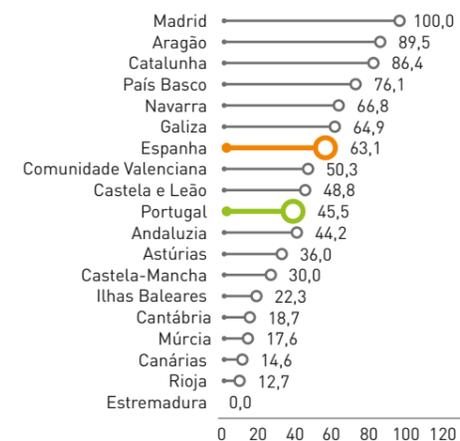
FORMAÇÃO CONTÍNUA E OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO



FORMAÇÃO NAS EMPRESAS



FORMAÇÃO DE TIC



Fonte: Compilado pelos autores.

PILAR 4: RETER

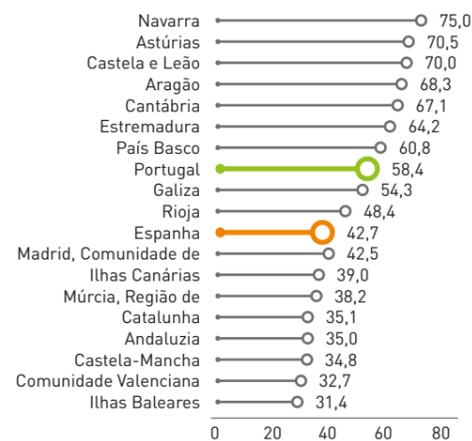
O quarto pilar resume as características que podem tornar um país ou uma comunidade, suficientemente atractivos a indivíduos e empresas talentosas de modo que estes acabem por se fixar. Neste pilar, uma vez mais, Portugal posiciona-se à frente de Espanha. No ranking, Portugal é ultrapassado por sete comunidades autónomas, lideradas por Navarra, Astúrias e Castela e Leão (Figura 9). Por sua vez, Galiza e Rioja estão posicionadas entre Portugal e Espanha. No fundo da tabela estão as Ilhas Baleares, a Comunidade Valenciana e Castela-Mancha.

A primeira das duas áreas deste pilar (Figura 10, painel a) – sustentabilidade – introduz variáveis que avaliam os serviços públicos de saúde, a protecção ambiental, a exposição à poluição e a utilização de energias renováveis, bem como a capacidade dos governos responderem aos desafios, como aqueles originados pela pandemia de COVID-19. Portugal apresenta uma boa prestação na área da sustentabilidade, precedido de seis comunidades autónomas, enquanto a Espanha é precedida de dez.

O indicador é composto por seis variáveis. A melhor prestação de Portugal situa-se na poluição do ar (ocupando a 1.ª posição, a par com Aragão), energias renováveis (3.ª) e menor impacto na protecção ambiental (7.ª). Posiciona-se mais atrás na protecção social (16.ª), sustentabilidade das finanças públicas (15.ª) e despesa pública na saúde (11.ª).

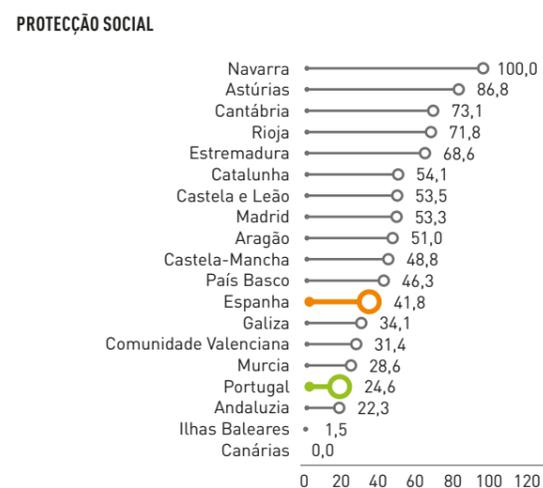
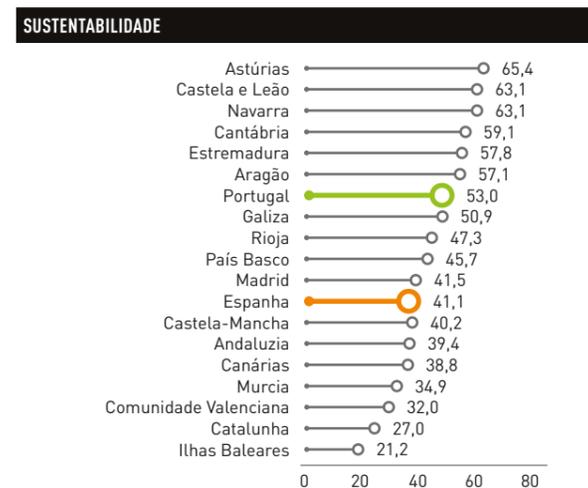
A segunda área – estilo de vida – reflecte características que são valorizadas pelos talentos, contribuindo assim para a sua permanência. Nesta área, Portugal está à frente da Espanha, mas atrás de sete comunidades autónomas. Dos três indicadores, Portugal está particularmente bem posicionado no tempo de deslocação e na oferta de cuidados de saúde, que inclui camas de hospital, prestadores de cuidados de saúde e aparelhos de TAC (tomografia computadorizada).

Figura 9
ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 4 - RETER. 2019 (PONTUAÇÃO)



Fonte: Compilado pelos autores.

Figura 10
ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 4 - RETER (DETALHE). 2019 (PONTUAÇÃO)
A) ÁREA 4.1: SUSTENTABILIDADE

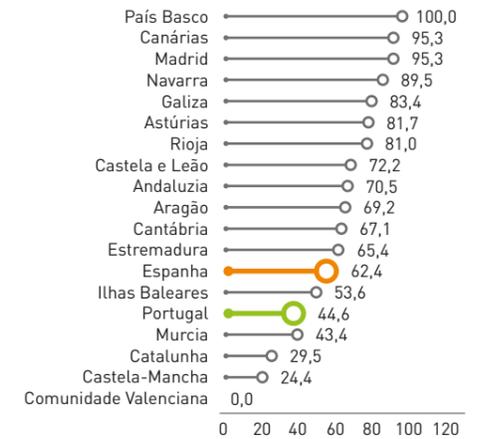


Fonte: Compilado pelos autores.

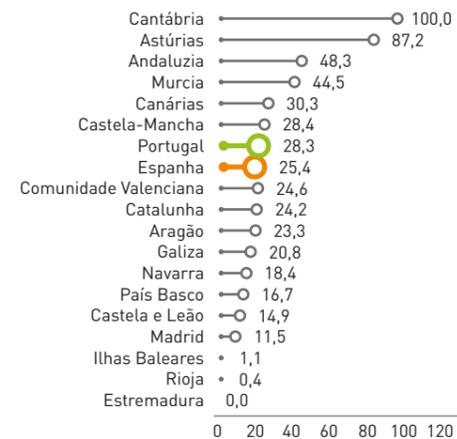
DESPESAS COM SAÚDE PÚBLICA



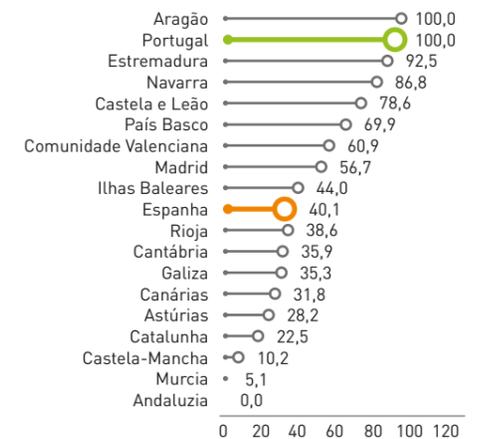
SUSTENTABILIDADE DA DÍVIDA PÚBLICA



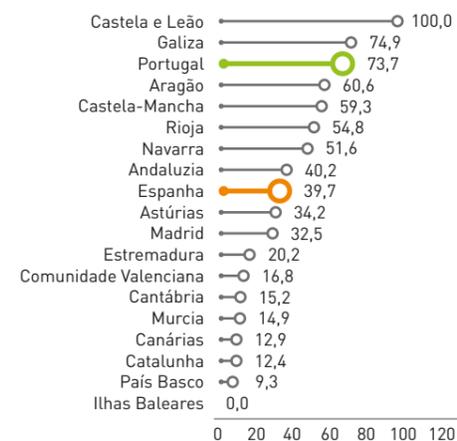
DESPESAS COM A PROTECÇÃO AMBIENTAL



POLUIÇÃO ATMOSFÉRICA



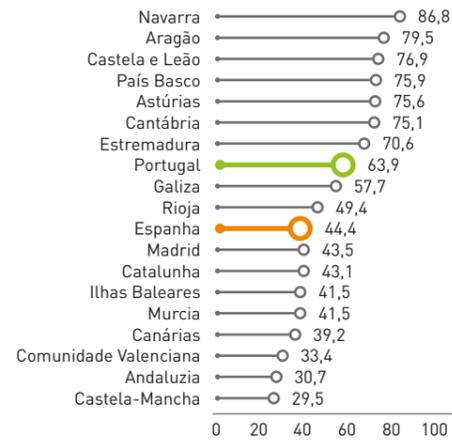
ENERGIA RENOVÁVEL



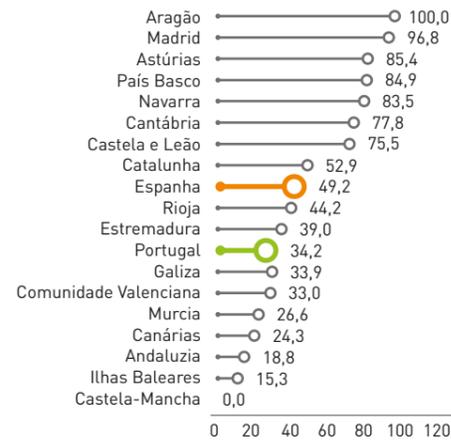
Fonte: Compilado pelos autores.

B) ÁREA 4.2: ESTILO DE VIDA

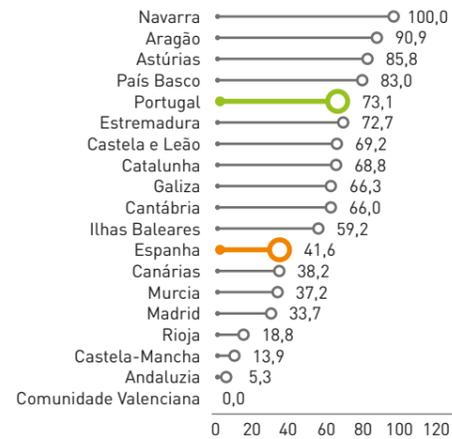
ESTILO DE VIDA



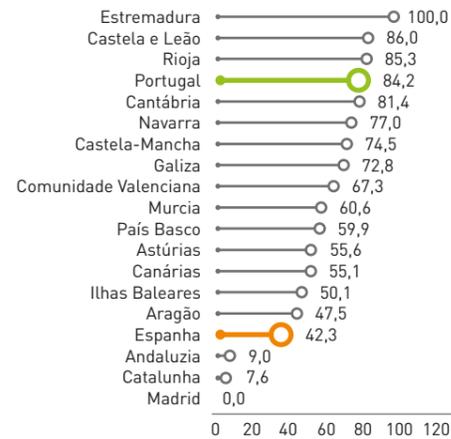
DENSIDADE DE MÉDICOS



PRESTAÇÃO DE CUIDADOS DE SAÚDE



TEMPO DE DESLOCAÇÃO



Fonte: Compilado pelos autores.

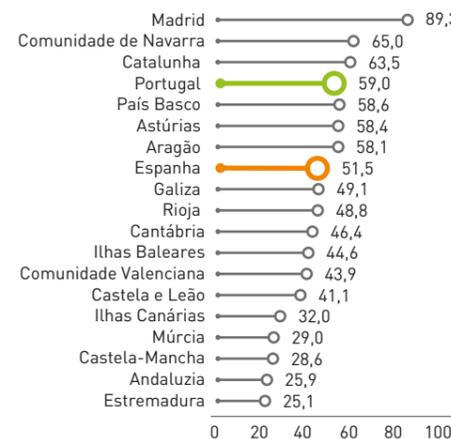
PILAR 5: COMPETÊNCIAS VOCACIONAIS E TÉCNICAS

O Pilar 5 (Competências vocacionais e técnicas) e o Pilar 6 (Competências globais de conhecimento) avaliam o resultado dos esforços e das circunstâncias capturados pelos quatro primeiros pilares. Em vez de medir os dados que promovem, atraem e retêm talento, medem os resultados (outputs), isto é, o nível de formação vocacional e técnica e a empregabilidade dos recursos humanos.

O Pilar 5 foca-se nos resultados do talento ao nível da formação vocacional e técnica. É justamente aqui que Portugal tem a sua melhor prestação, ocupando o quarto lugar, atrás de Madrid, Navarra e Catalunha, e à frente do País Basco, Astúrias e Aragón, todos os três acima da média de Espanha (Figura 11).

Figura 11

ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 5 - CAPACIDADES VOCACIONAIS E TÉCNICAS. 2019 (PONTUAÇÃO)



Fonte: Compilado pelos autores.

Tal como os outros pilares, o Pilar 5 agrega os resultados alcançados em duas áreas: 1) capacidades de nível médio e 2) empregabilidade. No que diz respeito à primeira área, a média para Espanha é mais alta do que o resultado de Portugal. Com efeito, a Espanha lidera em três dos cinco indicadores que compõem esta área: produtividade laboral, em que o País Basco tem a melhor prestação e Portugal a pior; utilização das TIC nas escolas; e técnicos e profissionais associados. Por sua vez, Portugal obtém um resultado mais alto em população com ensino secundário (Figura 12, painel a).

O resultado atribuído ao talento não seria significativo se não fosse acompanhado por um indicador complementar que avaliasse a forma como o talento é operacionalizado na sociedade através de

qualquer uma das possibilidades de emprego disponíveis: empresas públicas ou privadas, instituições e governo, bem como emprego por conta própria.

Este é o objectivo da segunda área – empregabilidade –, em que Portugal possui uma clara vantagem, ocupando a segunda posição, atrás de Madrid (Figura 12, painel b). Esta vantagem deve-se ao nível de adequação de competências, conforme avaliado pelo indicador da percentagem de pessoas com formação superior a exercer funções abaixo das suas qualificações, onde Portugal, novamente, obtém a segunda posição, depois de Madrid. Portugal tem também uma boa prestação no outro indicador de empregabilidade, isto é, a facilidade em encontrar trabalhadores qualificados, pese embora o facto de 11 comunidades autónomas apresentarem um resultado mais elevado.

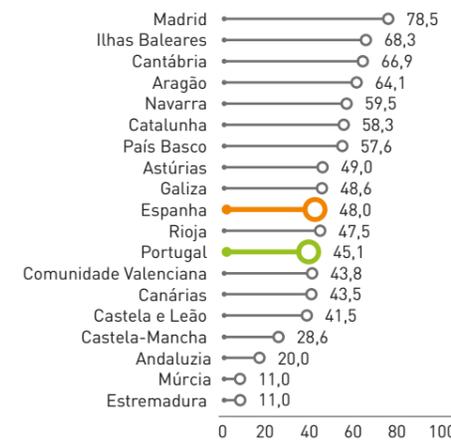
Figura 12

ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 5 - COMPETÊNCIAS VOCACIONAIS E TÉCNICAS (DETALHE). 2019

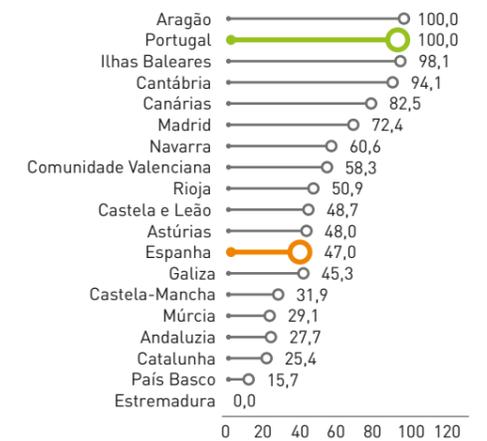
(PONTUAÇÃO)

A) ÁREA 5.1: COMPETÊNCIAS DE NÍVEL MÉDIO

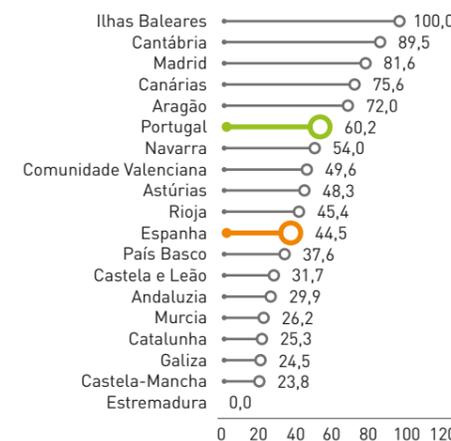
COMPETÊNCIAS DE NÍVEL MÉDIO



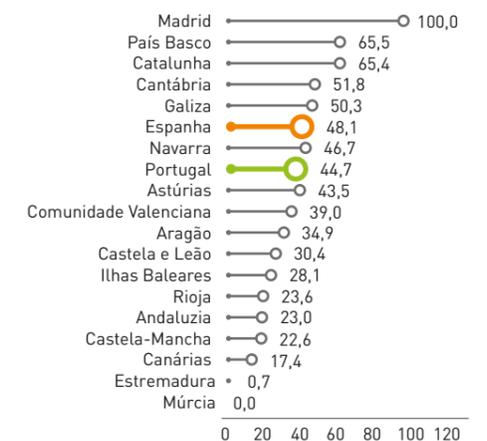
FORÇA DE TRABALHO COM ENSINO SECUNDÁRIO



POPULAÇÃO COM ENSINO SECUNDÁRIO

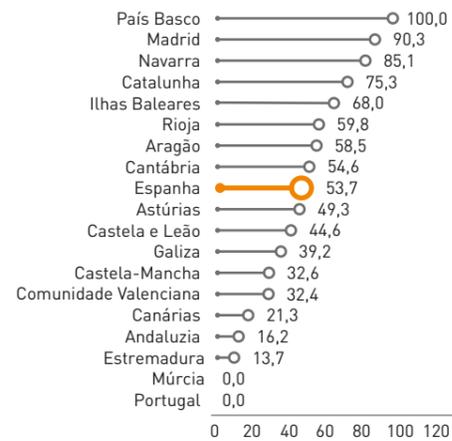


TÉCNICOS E PROFISSIONAIS ASSOCIADOS

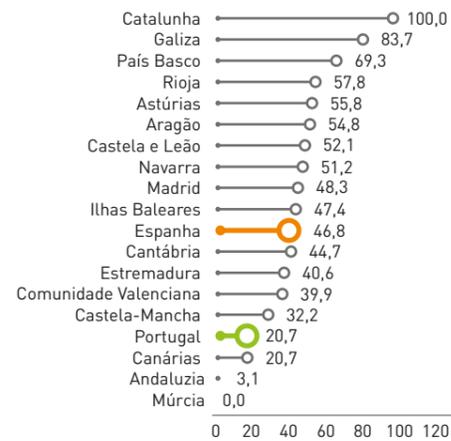


Fonte: Compilado pelos autores.

PRODUTIVIDADE LABORAL

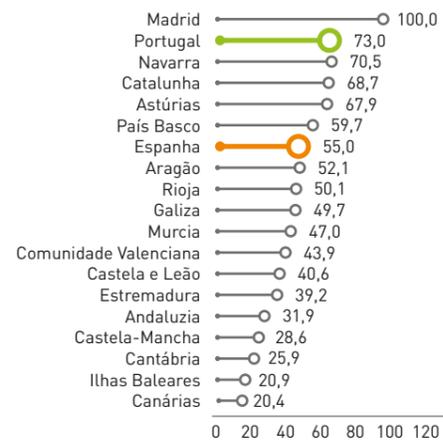


UTILIZAÇÃO DAS TIC NAS ESCOLAS

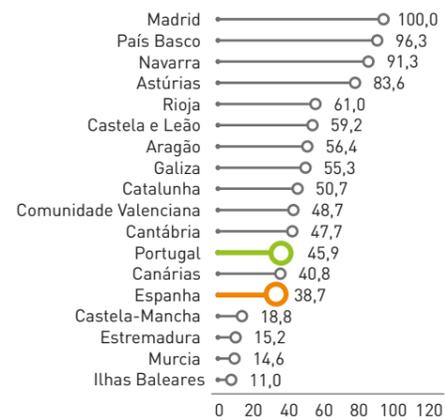


B) ÁREA 5.2: EMPREGABILIDADE

EMPREGABILIDADE



FACILIDADE EM ENCONTRAR TRABALHADORES QUALIFICADOS



ADEQUAÇÃO DE COMPETÊNCIAS



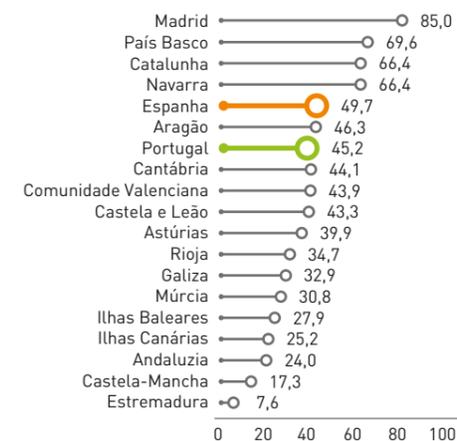
Fonte: Compilado pelos autores.

PILAR 6: COMPETÊNCIAS GLOBAIS DE CONHECIMENTO

O Pilar 6 analisa os resultados do talento. Juntamente com o Pilar 1 (Promover) e o Pilar 3 (Desenvolver), é o terceiro pilar em que Espanha supera Portugal (Figura 13). Neste ponto, Espanha ocupa a quinta posição, depois de Madrid, o País Basco, a Catalunha e Navarra (as quatro comunidades mais desenvolvidas), seguida de Aragão e Portugal. Este pilar inclui ainda duas áreas complementares: 1) competências de nível superior e 2) o impacto do talento.

Figura 13

ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 6 - COMPETÊNCIAS GLOBAIS DE CONHECIMENTO. 2019 (PONTUAÇÃO)



Fonte: Compilado pelos autores.

Na área das competências de nível superior (Figura 14, painel a), Portugal ocupa a 7.ª posição, imediatamente à frente de Espanha e atrás de Madrid, do País Basco, Navarra, da Catalunha e de Cantábria e Astúrias. Madrid lidera nas competências de nível superior em geral e em quatro dos seus oito sub-indicadores: população com formação superior, proporção de profissionais, disponibilidade de cientistas e engenheiros, e competências digitais da população em geral. Nos outros dois ocupa o segundo lugar. O País Basco lidera o ranking da força de trabalho com ensino superior e do número de investigadores por milhão de habitantes. Navarra ocupa o segundo lugar na disponibilidade de cientistas e engenheiros, ou seja, profissionais das ciências físicas, químicas, matemáticas e de engenharia.

Por sua vez, Portugal ocupa o segundo lugar no ranking dos quadros superiores e gestores, definido pela proporção de profissionais pertencentes ao grupo 11 em conformidade com a CITP/ISCO/2008. A disponibilidade de cientistas e engenheiros, investigadores e profissionais da área, são outros indicadores em que Portugal apresenta um bom desempenho. Todavia, o atraso é substancial ao nível da percentagem da força de trabalho com ensino superior.

O impacto do talento – a segunda área do Pilar 6 – inclui quatro indicadores que medem a capacidade de uma região utilizar o talento disponível para ter impacto na economia e na sociedade. Espanha ocupa uma posição de vantagem em relação a Portugal, nesta área, atrás de Madrid, Catalunha, Navarra e do País Basco. Por seu turno, Portugal ocupa uma posição inferior, atrás da Comunidade Valenciana, Aragão e Castela e León (Figura 14, painel b). Dos quatro indicadores incluídos nesta área, Portugal destaca-se em apenas um, o investimento intangível, sendo este uma fonte importante de crescimento económico, ocupando o segundo lugar tendo apenas Madrid à sua frente. Porém, em três indicadores directamente relacionados com a inovação, o seu resultado é baixo. Na produção de inovação, um indicador composto por propriedade intelectual (patentes), Portugal ocupa a segunda posição, à frente da Estremadura, apresentando uma classificação baixa em termos de investimento em actividades de inovação e exportações de elevado valor acrescentado.

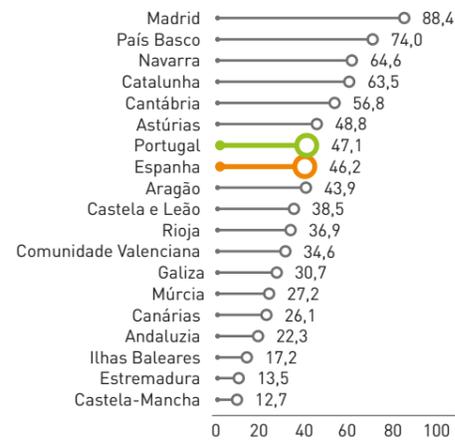
Figura 14

ÍNDICE DE TALENTO: PILAR 6 - COMPETÊNCIAS GLOBAIS DE CONHECIMENTO (DETALHE).

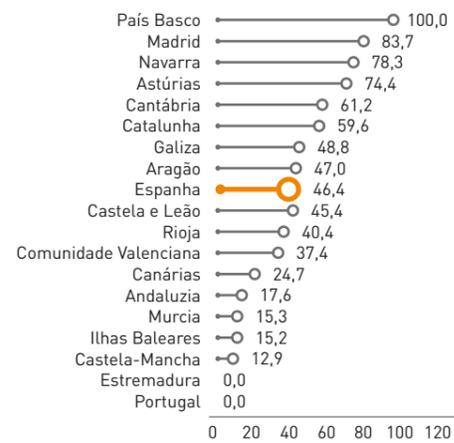
2019 (PONTUAÇÃO)

A) ÁREA 6.1: COMPETÊNCIAS DE NÍVEL SUPERIOR

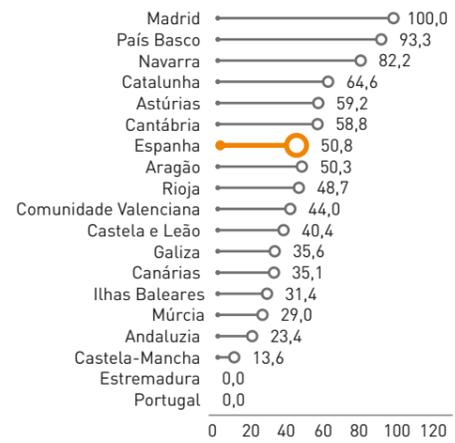
COMPETÊNCIAS DE NÍVEL SUPERIOR



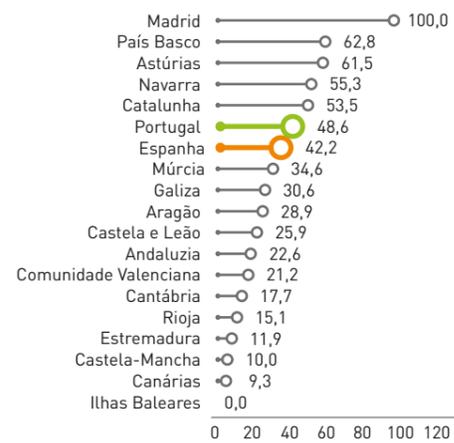
FORÇA DE TRABALHO COM ENSINO SUPERIOR



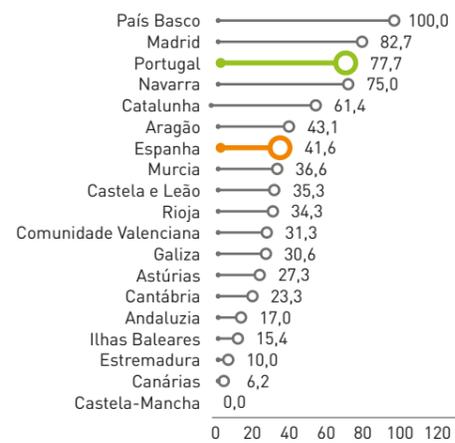
POPULAÇÃO COM ENSINO SUPERIOR



PROFISSIONAIS



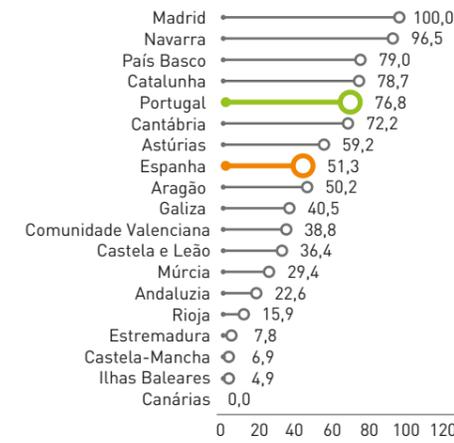
INVESTIGADORES



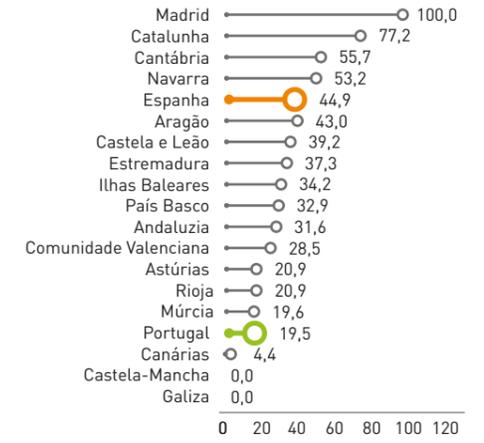
QUADROS SUPERIORES E GESTORES



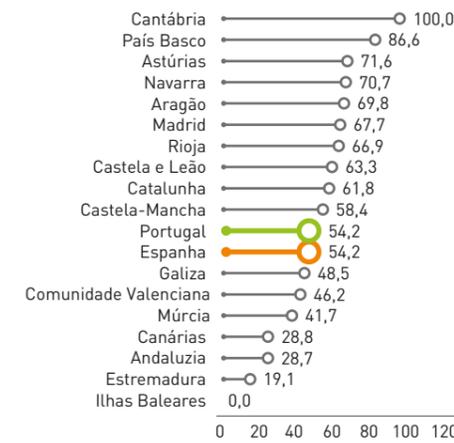
DISPONIBILIDADE DE CIENTISTAS E ENGENHEIROS



COMPETÊNCIAS DIGITAIS

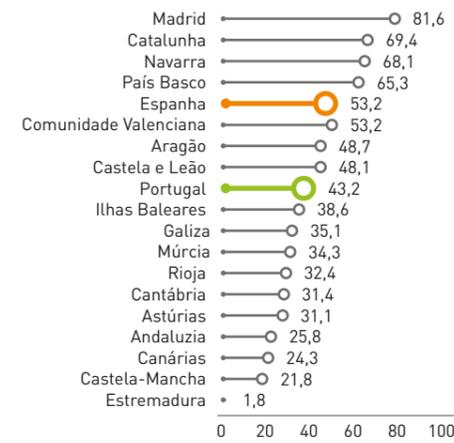


GRADUADOS NAS ÁREAS STEM

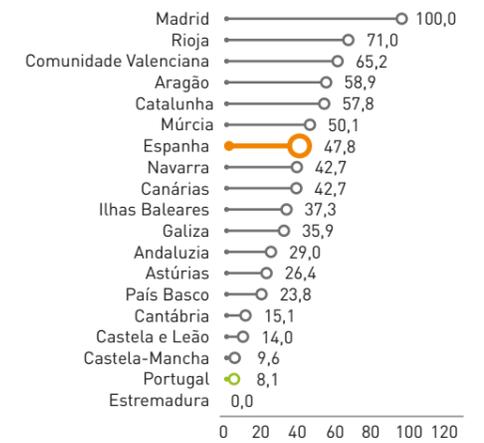


B) ÁREA 6.2: IMPACTO DO TALENTO

IMPACTO DO TALENTO



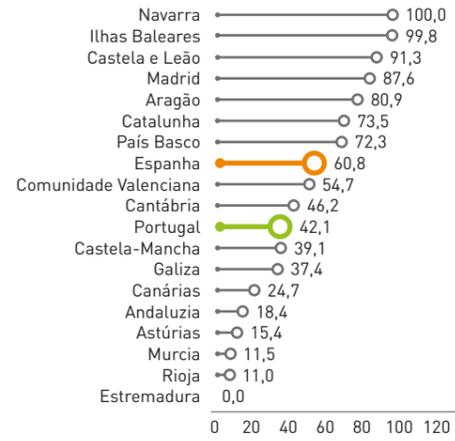
ÍNDICE DE PRODUÇÃO DA INOVAÇÃO



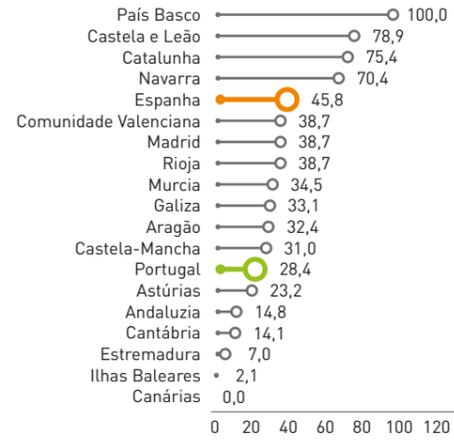
Fonte: Compilado pelos autores.

Fonte: Compilado pelos autores.

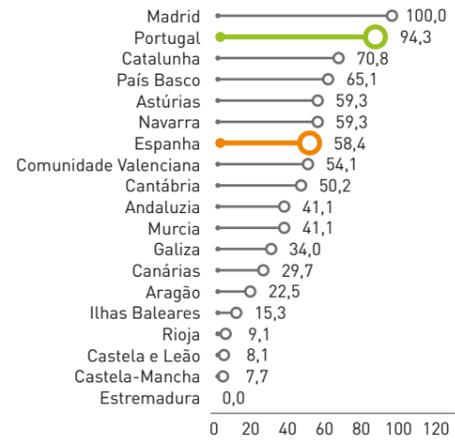
EXPORTAÇÕES DE ELEVADO VALOR ACRESCENTADO



INVESTIMENTO EM ACTIVIDADES DE INOVAÇÃO



INVESTIMENTO INTANGÍVEL



Fonte: Compilado pelos autores.



CONCLUSÕES

4.



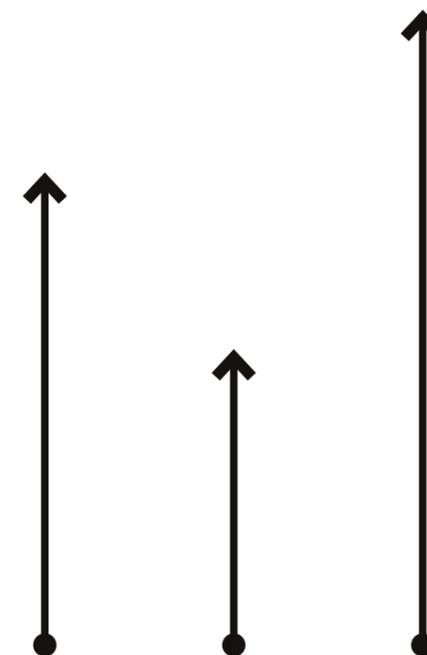
Os países mais avançados do mundo destacam-se pela sua capacidade de atrair, desenvolver, reter e valorizar monetariamente o talento. Este é um recurso natural sustentável e inesgotável, que actua como um catalisador para efectuar uma utilização mais eficiente de todos os outros recursos considerados tradicionais. Daí a importância de elaborar um índice sintético que seja capaz de avaliar o desempenho de um país e de compará-lo com o de outros países, com o objectivo de avaliar o seu progresso ao longo de diferentes dimensões do sistema nacional de talentos.

Embora o aumento do número de países incluídos num índice de talentos aumente o âmbito de comparação, a verdade é que ele também reduz a qualidade do índice, uma vez que as variáveis, para as quais somente estão disponíveis dados estatísticos para os países mais desenvolvidos, não podem ser utilizadas em toda a sua totalidade. Este foi, aliás, o motivo pelo qual foi desenvolvido o Índice de Talentos COTEC-Ivie, inspirado no Índice INSEAD, que inclui variáveis adicionais. Este índice foi adaptado de forma a incorporar dados regionais, de modo a elaborar índices regionais de talentos, e também para reflectir os efeitos da pandemia de COVID-19 no domínio da saúde pública e da economia.

A revisão aprofundada dos seis pilares e das 12 áreas em que agrupámos as 56 variáveis, que afectam a capacidade de Portugal em promover, atrair, reter, desenvolver e aproveitar o talento, permitiu chegar às seguintes conclusões.

Nos últimos anos, Portugal tem mantido a sua posição de forma consistente e ligeiramente à frente de Espanha, em termos de talento, tendo evoluído da 33.ª para a 28.ª posição, de acordo com o Índice INSEAD.

No indicador global COTEC-Ivie, adaptado para permitir uma comparação regional e os efeitos da pandemia de COVID-19, Portugal situa-se também ligeiramente acima da média ponderada de Espanha



e atrás das comunidades autónomas que ocupam regularmente as primeiras posições na maioria dos indicadores (Comunidade de Madrid, Navarra, País Basco e Catalunha). Portugal posiciona-se, portanto, entre as comunidades autónomas de Espanha mais avançadas em termos de talento.

Portugal apresenta pontos fortes em três dos pilares (Atrair, Reter e Competências vocacionais e técnicas) e pontos fracos nos restantes três (Promover, Desenvolver e Competências globais de conhecimento). O relatório identifica ainda as variáveis específicas que comprometem ou prejudicam o desempenho de Portugal em cada pilar e aponta o sentido em que as acções de políticas pública ou privada deviam ser

desenvolvidas, no sentido de fomentar o talento no país (no Capítulo 3, é apresentada uma discussão mais detalhada sobre este aspecto).

Espanha e Portugal apresentam um desempenho muito semelhante no desenvolvimento de talento e estão muito próximos um do outro no Índice. Se Portugal fosse considerado uma região económica comparável às 17 comunidades autónomas de Espanha, ocuparia uma posição entre as cinco primeiras da Península Ibérica. Ademais, se Portugal fosse dividido em duas regiões por nível de talento, a região mais avançada – localizada muito provavelmente em torno de Lisboa – compararia bem com as principais comunidades autónomas de Espanha.

METODOLOGIA UTILIZADA NA CONSTRUÇÃO DO ÍNDICE

Anexo

1.



O Índice de Talento das comunidades autónomas de Espanha da COTEC-Ivie segue a metodologia do *Global Talent Competitiveness Index* do INSEAD, de forma a manter a comparabilidade.

O Índice de Talento é construído como uma média das pontuações obtidas em cada um dos seis pilares: *Promover, Atrair, Desenvolver, Reter, Competências vocacionais e técnicas e Competências globais de conhecimento*. Cada pilar tem o mesmo peso (1/6).

O resultado para cada pilar é a média simples das pontuações para as áreas do pilar. Cada pilar tem entre duas e três áreas.

Da mesma forma, o resultado para cada área é a média simples dos resultados para os indicadores que compõem essa área. Os indicadores são as variáveis em bruto, corrigidas por valores anómalos e subsequentemente normalizadas.

IDENTIFICAÇÃO E NORMALIZAÇÃO DE VALORES ANÓMALOS

Como regra geral, antes das variáveis serem normalizadas para a elaboração dos indicadores, qualquer uma que apresente volatilidade excessiva ou valores anómalos são corrigidos utilizando a metodologia INSEAD, que envolve:

- Detecção de valores anómalos: qualquer série que tenha um valor de assimetria ou achatamento acima do valor de referência é assinalada.
- Correção: os valores problemáticos são retirados, ou seja, a série é truncada, com todos os valores anómalos abaixo do 5º percentil a serem definidos para o 5º percentil e todos os valores acima do 95º percentil a serem definidos para o 95º percentil.

Uma vez corrigida uma série, a variável é normalizada, ajustando os valores ao intervalo [0, 100], sendo 100 o valor da comunidade autónoma com o maior valor na variável em questão e 0 a comunidade autónoma com o pior resultado.

Este método serve para classificar as comunidades autónomas e atribuir valores ligados à dispersão das séries. As fórmulas utilizadas dependem do sentido das variáveis.

Para variáveis com um sentido positivo, ou seja, quanto mais alto for o valor da variável, mais alto é o resultado:

$$\text{Resultado} = 100 \frac{(\text{Valor} - \text{mínimo})}{(\text{Máximo} - \text{mínimo})}$$

Exemplo: percentagem da população com ensino superior.

Para variáveis com um sentido negativo, ou seja, quanto mais alto for o valor da variável, mais baixo é o resultado:

$$\text{Resultado} = -100 \frac{(\text{Valor} - \text{mínimo})}{(\text{Máximo} - \text{mínimo})} + 100$$

Exemplo: os preços das casas, com base no preço por metro quadrado de habitações para arrendamento.

INDICADORES: NOTAS TÉCNICAS E FONTES ESTATÍSTICAS

Anexo **2.**

As fontes apresentadas neste anexo, são as fontes de informação obtidas para Portugal e utilizadas na preparação do índice. Para ver as fontes utilizadas nas regiões de Espanha, consulte por favor o relatório elaborado por, Mas, Quesada e Pascual (2021). Dos 56 indicadores, 3 não estão disponíveis para Portugal e estão assinalados a cinzento.

PILAR 1: PROMOVER

1.1. CONTEXTO DE MERCADO

1.1.1. ESTABILIDADE POLÍTICA E AUSÊNCIA DE VIOLÊNCIA

Infracções registadas por categoria de infracção (dados policiais) por 100.000 habitantes | 2018

Fonte: Eurostat

1.1.2. FACILIDADE NA REALIZAÇÃO DE NEGÓCIOS

Ranking da Realização de Negócios | 2015

Resultado da Distância até à Fronteira (DTF). O resultado da distância até à fronteira capta a lacuna entre o desempenho de uma economia e uma medida das melhores práticas em toda a amostra de indicadores relativos a dez tópicos da *Realização de Negócios*.

Fonte: Banco Mundial, Realização de Negócios: Ir além da eficiência 2015

1.1.3. DESPESAS DE I&D

Despesa interna bruta na pesquisa e desenvolvimento expressa em % do PIB | 2018

Fonte: Eurostat

1.1.4. INFRA-ESTRUTURAS TIC

Indicador composto, inclui variáveis relacionadas com a utilização da tecnologia nos agregados familiares:

- **Adesão à banda larga móvel por particulares | 2018**

- **Adesão geral à banda larga fixa pelos agregados familiares | 2018**

Fonte: Comissão Europeia, Painel de Avaliação Digital

- **Disponibilidade de computadores: % dos agregados familiares que têm acesso, através de um dos seus membros, a um computador | 2017**
- **Nível de acesso à Internet: % de agregados familiares com acesso à Internet | 2019**

Fonte: Eurostat

1.1.5. UTILIZAÇÃO DA TECNOLOGIA

Indicador composto, incluindo variáveis relacionadas com a utilização da tecnologia pelas empresas, expresso em percentagem baseada nas empresas que têm acesso à Internet:

- **Empregados que utilizam computadores para fins comerciais | 2019**
- **Empresas onde as pessoas empregadas têm acesso à Internet | 2019**
- **Empresas que pagam por um serviço de computação em nuvem | 2019**
- **Empresas que empregam especialistas de TIC | 2019**
- **Empresas que proporcionaram formação em TIC aos seus empregados | 2019**

As variáveis referem-se a empresas com mais de 10 empregados.

Fonte: Instituto Nacional de Estatística (INE)

1.1.6. CAPITAL TIC

Capital TIC em % do capital não residencial | 2015

Fonte: EUKLEMS & INTANProd database, 2021 release

1.1.7. VULNERABILIDADE EMPRESARIAL

Indicador composto que inclui aspectos relacionados com a dimensão e a capacidade de crescimento das empresas:

- **Abundância de microempresas: empresas com 0 a 9 empregados em % do total de empresas | 2019**
- **Pessoas empregadas em microempresas: pessoas empregadas em empresas com 0 a 9 empregados em % do total de pessoas empregadas | 2019**

Fonte: Eurostat

- **Empresas gazela (ou de crescimento rápido): empresas gazelas em % do total de empresas com mais de 10 empregados | 2019**

1.2. CONTEXTO EMPRESARIAL E LABORAL

1.2.1. GESTÃO PROFISSIONAL

Indicador composto do nível de escolaridade dos gestores sob duas perspectivas: por profissão e por estatuto profissional.

- **Gestores: % de gestores com ensino de nível universitário | 2019**
- **Empresários: % de independentes com ensino de nível universitário | 2019**

Os critérios escolhidos são os seguintes:

- **Gestores: Grupo 1 de acordo com a classificação CIP-08**
- **Empresários: Independentes com ou sem empregados**

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

1.2.2. RELAÇÃO ENTRE REMUNERAÇÃO E PRODUTIVIDADE

Ganhos medianos em PPC | 2018

Fonte: Eurostat, Inquérito sobre a Estrutura dos Ganhos

1.2.3. VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES

Indicador composto que avalia a presença de grupos vulneráveis no mercado de trabalho.

- **Taxa de emprego temporário: empregados temporários em % do total de empregados | 2019**
- **Recém-empregados: pessoas actualmente com um emprego de 12 meses ou menos em % do total de pessoas com emprego | 2019**

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

1.2.4. SECTORES MAIS VULNERÁVEIS

Pessoas empregadas no comércio grossista e retalhista, alojamento e restauração, e transporte em % do total de pessoas empregadas | 2019

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

1.2.5. TELETRABALHO

Pessoas empregadas que trabalham a partir de casa por frequência | 2019

A variável avalia a proporção do total de pessoas empregadas que por vezes ou habitualmente trabalham a partir de casa.

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

1.2.6. PREÇOS DE HABITAÇÃO

Localização média por mês apresentada na moeda local de cada país | 2020

A variável avalia o preço da habitação nas principais capitais europeias, incluindo Lisboa e Madrid.

Fonte: Eurostat, 2020 Current Market Rents Estimates

PILAR 2: ATRAIR

2.1. ABERTURA AO EXTERIOR

2.1.1. IDE E TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIAS

Influxos brutos de IDE em sectores de alto e médio-alto valor acrescentado em % do total de influxos brutos | 2019

Os sectores são os sectores de dois dígitos da NACE:

- Sectores de alto valor acrescentado: indústria química (20), fabrico de produtos farmacêuticos (21), fabrico de produtos informáticos, electrónicos e ópticos (26)
- Sectores de valor acrescentado médio-alto: fabrico de material e equipamento eléctrico (27), fabrico de máquinas e equipamento (28), fabrico de veículos automóveis, reboques e semi-reboques (29) e fabrico de outro material de transporte (30).

2.1.2. PREVALÊNCIA DE PROPRIEDADE

ESTRANGEIRA

Empresas estrangeiras em % do total de empresas | 2017

Fonte: INE, Estadística de Filiales de Empresas Extranjeras en España

2.1.3. ESTUDANTES INTERNACIONAIS

Novos participantes internacionais no ensino superior em % do total de novos participantes | 2019

Inclui ciclos curtos do ensino superior, Bacharelado e Mestrado ou nível equivalente.

Fonte: OCDE

2.1.4. CAPTAÇÃO DE TALENTOS

População estrangeira activa com ensino superior em % da população estrangeira activa | 2019

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

2.2. ABERTURA INTERNA

2.2.1. MULHERES COM ENSINO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO

Mulheres com ensino de nível universitário em % de mulheres com, pelo menos, o ensino secundário | 2019

O numerador inclui mulheres na população activa com ensino de nível universitário; o denominador inclui mulheres com pelo menos, o ensino secundário. Os critérios seguem a classificação ISCED-2011:

- Ensino de nível universitário (níveis 6-8)
- Ensino secundário superior, pós-secundário não superior e ensino superior de ciclo curto (níveis 3, 4 e 5)

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

2.2.2. DISPARIDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

Remuneração horária das mulheres em % da remuneração horária dos homens | 2018

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

2.2.3. OPORTUNIDADES DE LIDERANÇA PARA MULHERES

Indicador composto que inclui variáveis relacionadas com a participação das mulheres nas empresas privadas (empresários e gestores) e no sector público (parlamentos):

- Mulheres empresárias: **mulheres empresárias em % do total de empresárias empregadas | 2019**
- Mulheres gestoras: **mulheres gestoras em % do total de gestoras empregadas | 2019**

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

Mulheres no poder legislativo: % de lugares nos parlamentos nacionais ocupados por mulheres | 2019

Fonte: World Bank, World Development Indicators

PILAR 3: DESENVOLVER

3.1. ENSINO FORMAL

3.1.1. DESPESAS COM EDUCAÇÃO

Despesas das administrações públicas com a educação em % do PIB | 2018

Fonte: Eurostat, General government expenditure by function (COFOG)

ATRACÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTO EM PORTUGAL 2022

3.1.2. LEITURA, MATEMÁTICA E CIÊNCIA

Resultados gerais em PISA | 2018

Nota média global na leitura, matemática e ciência.

Fonte: OCDE, Programme for International Student Assessment 2018

3.1.3. CLASSIFICAÇÃO UNIVERSITÁRIA

Classificação geral U21 2020 | 2019

Os sistemas nacionais de ensino superior são avaliados através de 24 indicadores que correspondem a quatro módulos: Recursos, Ambiente, Conectividade e Saída.

Fonte: U21, Ranking of National Higher Education Systems 2020

3.1.4. COMPETÊNCIAS DIGITAIS DOS

PROFESSORES

Indicador composto que inclui as variáveis relacionadas com as competências digitais dos professores e os recursos disponíveis:

- Competências digitais: **% de professores que possuem as competências técnicas e pedagógicas necessárias para integrar dispositivos digitais no ensino | 2019**
- Recursos: **% de professores que dispõem de recursos profissionais eficazes para aprender como utilizar dispositivos digitais | 2019**

Fonte: OCDE, Programme for International Student Assessment 2018

3.2. FORMAÇÃO CONTÍNUA E OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO

3.2.1. EMPRESAS QUE OFERECEM FORMAÇÃO

PROFISSIONAL

N.º de horas investidas na formação por empregado | 2019

Inclui formação subsidiada, planos de formação e formação específica.

3.2.2. FORMAÇÃO NAS EMPRESAS

% de pessoas empregadas que receberam formação fora do sistema de ensino formal nas últimas 4 semanas | 2019

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

3.2.3. FORMAÇÃO DE TIC

% de empresas que ofereceram formação de TIC aos seus empregados | 2019

Fonte: INE

3.2.4. ELEVADOR SOCIAL

Agregados familiares de classe média em % do total de agregados familiares | 2019

A classe média é definida como agregados familiares com rendimentos entre 75% e 200% do rendimento médio do agregado familiar para a região e ano.

ANEXO 2

PILAR 4: RETER

4.1. SUSTENTABILIDADE

4.1.1. PROTECÇÃO SOCIAL

Despesas das administrações públicas na protecção social por habitante | 2018

Fonte: Eurostat, General government expenditure by function (COFOG)

4.1.2. DESPESAS COM SAÚDE PÚBLICA

Despesas das administrações públicas com a protecção da saúde em % do PIB | 2018

Fonte: Eurostat, General government expenditure by function (COFOG)

4.1.3. SUSTENTABILIDADE DA DÍVIDA PÚBLICA

Dívida bruta consolidada do sector público administrativo em % do PIB | 2019

Fonte: Eurostat

4.1.4. DESPESAS COM A PROTECÇÃO AMBIENTAL

Despesas com a protecção ambiental no sector de fabrico em % da formação bruta de capital | 2017

Fonte: Eurostat

4.1.5. POLUIÇÃO ATMOSFÉRICA

% da população exposta a níveis PM10 em µg/m³ | 2018

Fonte: European Environmental Agency, Air pollution country fact sheets

4.1.6. ENERGIA RENOVÁVEL

% de energia proveniente de fontes renováveis | 2019

Fonte: Eurostat

4.2. ESTILO DE VIDA

4.2.1. DENSIDADE DE MÉDICOS

Médicos por 100.000 habitantes | 2019

Fonte: Eurostat

4.2.2. PRESTAÇÃO DE CUIDADOS DE SAÚDE

Indicador composto que inclui variáveis relacionadas com a prestação de cuidados de saúde pública e privada:

- **Camas disponíveis nos hospitais por 100.000 habitantes | 2019**
- **Camas de cuidados curativos nos hospitais por 100.000 habitantes | 2019**
- **Profissionais do sector da saúde por 100.000 habitantes | 2019**
- **Locais de cuidados diários completos por 100.000 habitantes | 2019**
- **Digitalizadores de tomografia computadorizada por 100.000 habitantes | 2019**

Fonte: Eurostat

4.2.3. TEMPO DE DESLOCAÇÃO

% de pessoas empregadas com tempo de deslocação inferior a 15 minutos | 2019

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

PILAR 5: COMPETÊNCIAS VOCACIONAIS E TÉCNICAS

5.1. COMPETÊNCIAS DE NÍVEL MÉDIO

5.1.1. FORÇA DE TRABALHO COM ENSINO

SECUNDÁRIO

% da população activa com ensino secundário | 2019

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

5.1.2. POPULAÇÃO COM ENSINO SECUNDÁRIO

% da população com ensino secundário com idades superiores a 25 anos | 2019

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

5.1.3. TÉCNICOS E PROFISSIONAIS ASSOCIADOS

Técnicos e profissionais associados em % de pessoas empregadas | 2019

Técnicos e profissionais associados pertencentes ao grupo principal 3 em conformidade com a CITP-2008.

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

5.1.4. PRODUTIVIDADE LABORAL

Produtividade laboral por empregado | 2018

PIB a preços actualizados dividido pelo número total de empregados.

Fonte: Eurostat

5.1.5. UTILIZAÇÃO DAS TIC NAS ESCOLAS

Indicador composto que inclui variáveis relacionadas com a utilização das TIC no ensino:

- **Número de computadores por agregado familiar | 2018**
- **Número de computadores por estudante no grau modal | 2018**

Fonte: OCDE, Programme for International Student Assessment 2018

5.2. EMPREGABILIDADE

5.2.1. FACILIDADE EM ENCONTRAR

TRABALHADORES QUALIFICADOS

% de desempregados com formação de nível universitário no desemprego há menos de um ano | 2019

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

5.2.2. ADEQUAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

% de pessoas empregadas com formação de nível universitário que trabalham em profissões menos qualificadas | 2019

As profissões menos qualificadas referem-se aos principais grupos 4-9 de acordo com a CIP-2008.

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

PILAR 6: COMPETÊNCIAS GLOBAIS DE CONHECIMENTO

6.1. COMPETÊNCIAS DE NÍVEL SUPERIOR

6.1.1 FORÇA DE TRABALHO COM ENSINO SUPERIOR

% da população activa com ensino superior | 2019

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

6.1.2. POPULAÇÃO COM ENSINO SUPERIOR

% da população com mais de 25 anos de idade com ensino secundário | 2019

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

6.1.3. PROFISSIONAIS

Profissionais em % de pessoas empregadas | 2019

Profissionais pertencentes ao grupo principal 2 de acordo com a CIP-2008.

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

6.1.4. INVESTIGADORES

Investigadores equivalentes a tempo integral por 1.000.000 habitantes | 2018

Fonte: INE

6.1.5. QUADROS SUPERIORES E GESTORES

Quadros superiores e gestores em % das pessoas empregadas | 2019

Profissionais pertencentes ao grupo 11 de acordo com a CIP-2008.

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

6.1.6. DISPONIBILIDADE DE CIENTISTAS E ENGENHEIROS

Engenheiros e arquitectos empregados em % do número de pessoas empregadas | 2019

Profissionais pertencentes ao grupo 24 de acordo com o CIP-2008.

Fonte: Eurostat, Structure of Earnings Survey

6.1.7. COMPETÊNCIAS DIGITAIS

Indivíduos que possuem acima das competências digitais gerais básicas | 2019

Fonte: Eurostat

6.1.8. GRADUADOS NAS ÁREAS STEM

Número de graduados nas áreas STEM por cada 1.000 habitantes - com idades compreendidas entre os 20-29 anos | 2019

Fonte: European Commission, Digital Scoreboard

6.2. IMPACTO DO TALENTO

6.2.1. ÍNDICE DE PRODUÇÃO DA INOVAÇÃO

- Patentes: **Aplicações por 1.000.000 habitantes | 2018**
- Modelos de utilidade: **Aplicações por 1.000.000 habitantes | 2018**
- Marcas registadas: **Aplicações por 1.000.000 habitantes | 2018**
- Nomes comerciais: **Aplicações por 1.000.000 habitantes | 2018**
- Desenhos industriais: **Aplicações por 1.000.000 habitantes | 2018**

Fonte: European Patent Office (EPO)

6.2.2. EXPORTAÇÕES DE ELEVADO VALOR ACRESCENTADO

Exportações nos sectores de valor elevado e médio-alto acrescentado em % das exportações totais | 2019

Os sectores são os sectores de dois dígitos da NACE:

- Sectores de valor acrescentado elevado: indústria química (20), fabrico de produtos farmacêuticos (21), fabrico de produtos informáticos, electrónicos e ópticos (26)
- Sectores de valor acrescentado médio-alto: fabrico de material e equipamento eléctrico (27), fabrico de máquinas e equipamento (28), fabrico de veículos automóveis, reboques e semi-reboques (29) e fabrico de outro material de transporte (30).

Fonte: Eurostat

6.2.3. INVESTIMENTO EM ACTIVIDADES DE INOVAÇÃO

% do volume de negócios de produtos novos ou significativamente melhorados | 2018

Fonte: Eurostat

6.2.4. INVESTIMENTO INTANGÍVEL

Investimento em activos intangíveis em % do total da formação bruta de capital fixo alargada não-residencial | 2015

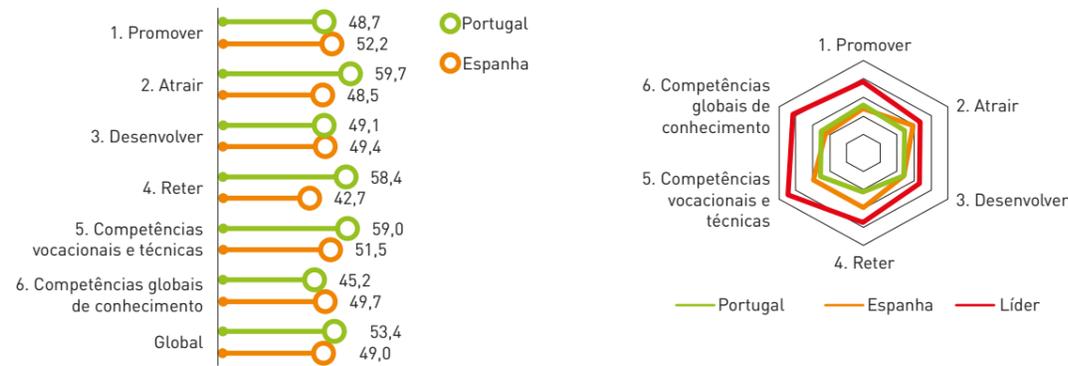
Fonte: Fundación Cotec/Ivie

ÍNDICE DE TALENTO DA COTEC-IVIE. PERFIL DO PAÍS

Anexo **3.**

PORTUGAL

Pontuação (relativa à média de Espanha)



Sumário: Pilares e Áreas

	Ranking	Pontuação	Espanha = 100
Pilar 1: Promover	11	48.7	93
1.1. Contexto de mercado	16	32.3	63
1.2. Contexto empresarial e laboral	4	65.1	122
Pilar 2: Atrair	5	59.7	123
2.1. Abertura ao exterior	1	82.2	183
2.2. Abertura interna	16	37.3	72
Pilar 3: Desenvolver	11	49.1	99
3.1. Ensino formal	9	55.3	104
3.2. Formação contínua e oportunidades de crescimento	10	43.0	95
Pilar 4: Reter	8	58.4	137
4.1. Sustentabilidade	7	53.0	129
4.2. Estilo de vida	8	63.9	144
Pilar 5: Competências vocacionais e técnicas	4	59.0	115
5.1. Competências de nível médio	12	45.1	94
5.2. Empregabilidade	2	73.0	133
Pilar 6: Competências globais de conhecimento	7	45.2	91
6.1. Competências de nível superior	7	47.1	102
6.2. Impacto do talento	9	43.2	81
ÍNDICE GLOBAL	6	53.4	109

A numeração do ranking varia de 1 a 19 e considera as 17 regiões autónomas espanholas, Espanha (na sua totalidade) e Portugal. A pontuação 0 (zero) é atribuída à região posicionada em último lugar e a pontuação 100 à região com melhor desempenho.



PONTOS FORTES



ÁREAS DE MELHORIA



- Ambiente favorável à atração de investimento estrangeiro e trabalhadores especializados.
- Forte habilidade de reter talento baseada numa elevada sustentabilidade, que promove o uso de energias renováveis e um estilo de vida atractivo com um elevado nível de prestação de cuidados de saúde.
- Alto nível de empregabilidade, com facilidade de identificação de trabalhadores qualificados no mercado de trabalho e com um elevado nível de correspondência entre qualificações e tarefas executadas [correspondência de competências].
- Aumento de níveis de produtividade, o motor do crescimento a longo prazo.
- Promover o desenvolvimento de infra-estruturas e capital TIC, aumentando as competências digitais da população e a utilização das TIC nas escolas.
- Aumentar a percentagem da população com educação superior de modo a melhorar as competências globais de conhecimento e o impacto do talento.
- Promover o acesso das mulheres a posições de liderança no sector público.

PORTUGAL

Detalhes dos Indicadores

	Ranking (2020)	Pontuação (2020)	Espanha = 100 (2020)
Pilar 1: Promover	11	48.7	93
1.1. Contexto de mercado	16	32.3	63
1.1.1. Estabilidade política e ausência de violência	18	0.0	0
1.1.2. Facilidade na realização de negócios	2	97.3	138
1.1.3. Despesas de I&D	5	63.7	118
1.1.4. Infra-estruturas TIC	18	0.1	0
1.1.5. Utilização da tecnologia	8	50.1	82
1.1.6. Capital TIC	15	4.9	14
1.1.7. Vulnerabilidade empresarial	18	10.3	23
1.2. Contexto empresarial e laboral	4	65.1	122
1.2.1. Gestão profissional	11	43.7	79
1.2.2. Relação entre remuneração e produtividade	18	0.0	0
1.2.3. Vulnerabilidade dos trabalhadores	1	100.0	159
1.2.4. Sectores mais vulneráveis	5	86.9	126
1.2.5. Teletrabalho	1	100.0	167
1.2.6. Preços de habitação	13	59.8	150
Pilar 2: Atrair	5	59.7	123
2.1. Abertura ao exterior	1	82.2	183
2.1.1. IDE e transferência de tecnologias	-	-	-
2.1.2. Prevalência de propriedade estrangeira	3	86.7	178
2.1.3. Estudantes internacionais	7	59.9	127
2.1.4. Captação de talentos	1	100.0	137
2.2. Abertura interna	16	37.3	72
2.2.1. Mulheres com ensino de nível universitário	17	7.1	13
2.2.2. Disparidade salarial entre homens e mulheres	6	54.4	107
2.2.3. Oportunidades de liderança para mulheres	7	50.3	102
Pilar 3: Desenvolver	11	49.1	99
3.1. Ensino formal	9	55.3	104
3.1.1. Despesas com educação	3	77.7	121
3.1.2. Leitura, matemática e ciência	10	56.5	135
3.1.3. Classificação universitária	10	55.2	93
3.1.4. Competências digitais dos professores	13	31.7	65
3.2. Formação contínua e oportunidades de crescimento	10	43.0	95
3.2.1. Empresas que oferecem formação profissional	-	-	-
3.2.2. Formação nas empresas	10	40.4	114
3.2.3. Formação de TIC	10	45.5	72
3.2.4. Elevador social	-	-	-

*A pontuação distribui o valor de 0 ao última região do ranking e 100 à primeira. A numeração do ranking varia de 1 a 19 e considera as 17 regiões autónomas espanholas, Espanha (na sua totalidade) e Portugal



PORTUGAL

Detalhes dos Indicadores			
	Ranking (2020)	Pontuação (2020)	Espanha = 100 (2020)
Pilar 4: Reter	8	58.4	137
4.1. Sustentabilidade	7	53.0	129
4.1.1. Protecção social	16	24.6	59
4.1.2. Despesas com saúde pública	11	46.5	125
4.1.3. Sustentabilidade da dívida pública	15	44.6	72
4.1.4. Despesas com a protecção ambiental	7	28.3	111
4.1.5. Poluição atmosférica	1	100.0	249
4.1.6. Energia renovável	3	73.7	186
4.2. Estilo de vida	8	63.9	144
4.2.1. Densidade de médicos	12	34.2	70
4.2.2. Prestação de cuidados de saúde	5	73.1	176
4.2.3. Tempo de deslocação	4	84.2	199
Pilar 5: Competências vocacionais e técnicas	4	59.0	115
5.1. Competências de nível médio	12	45.1	94
5.1.1. Força de trabalho com ensino secundário	1	100.0	213
5.1.2. População com ensino secundário	6	60.2	135
5.1.3. Técnicos e profissionais associados	8	44.7	93
5.1.4. Produtividade laboral	18	0.0	0
5.1.5. Utilização das TIC nas escolas	16	20.7	44
5.2. Empregabilidade	2	73.0	133
5.2.1. Facilidade em encontrar trabalhadores qualificados	12	45.9	119
5.2.2. Adequação de competências	1	100.0	140
Pilar 6: Competências globais de conhecimento	7	45.2	91
6.1. Competências de nível superior	7	47.1	102
6.1.1 Força de trabalho com ensino superior	18	0.0	0
6.1.2. População com ensino superior	18	0.0	0
6.1.3. Profissionais	6	48.6	115
6.1.4. Investigadores	3	77.7	187
6.1.5. Quadros superiores e gestores	1	100.0	263
6.1.6. Disponibilidade de cientistas e engenheiros	5	76.8	150
6.1.7. Competências digitais	16	19.5	44
6.1.8. Graduados nas áreas STEM	11	54.2	100
6.2. Impacto do talento	9	43.2	81
6.2.1. Índice de produção da inovação	18	8.1	17
6.2.2. Exportações de elevado valor acrescentado	11	42.1	69
6.2.3. Investimento em actividades de inovação	13	28.4	62
6.2.3. Investimento em actividades de inovação	2	94.3	162
ÍNDICE GLOBAL	6	53,4	109

A numeração do ranking varia de 1 a 19 e considera as 17 regiões autónomas espanholas, Espanha (na sua totalidade) e Portugal.
A pontuação 0 (zero) é atribuída à região posicionada em último lugar e a pontuação 100 à região com melhor desempenho.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



REFERÊNCIAS

INTERNATIONAL SERVICE FOR REMUNERATIONS AND PENSIONS (ISRP) AND EUROS-TAT (2021). 2020 Current Market Rents Estimates. Paris: ISRP; Luxembourg: Eurostat.

Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/6939681/7243182/Booklet_2021_rents_2020_e_mockup_FINAL.pdf/c90aa8a4-24df-05db-99a9-b75799fdac73?t=1614163006940

LANVIN, B. AND F. MONTEIRO (EDS.) (2020). The Global Talent Competitiveness Index 2020 Highlights. Global Talent in the Age of Artificial Intelligence. Fointeneblau (France): INSEAD; Zurich (Switzerland): Adecco; California (USA): Google.

Available at: <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2020/01/GTCI-2020-Report.pdf>

LANVIN, B. AND F. MONTEIRO (EDS.) (2021). The Global Talent Competitiveness Index 2021. Talent Competitiveness in Times of COVID. Fointeneblau (France): INSEAD.

Available at: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf>

MAS, M., QUESADA, J. AND F. PASCUAL (2020). Mapa del talento en Espanha 2019. Cómo lo generan, atraen y retienen las comunidades autónomas. Madrid: Fundación Cotec; València: Ivie.

Available at: <https://cotec.es/observacion/mapa-del-talento-autonomico-2019/ceb4f848-ff50-4219-b571-3d-0cb84b765f>

MAS, M., QUESADA, J. AND F. PASCUAL (2021). Mapa del talento en Espanha 2020. Fortalezas y debilidades de las comunidades autónomas tras la COVID-19. Madrid: Fundación Cotec; València: Ivie.

Available at: <https://cotec.es/observacion/mapa-del-talento-autonomico-2019/ceb4f848-ff50-4219-b571-3d-0cb84b765f>





ISBN: 978-989-53884-0-0

SEDE

Edifício Porto INOVA
Rua Eng.º Ferreira Dias, n.º 728, Sala 1.05
4100-246 Porto
T. +351 226 192 915
F. +351 226 192 919

DELEGAÇÃO

Avenida Engenheiro Duarte Pacheco
n.º19 - 12º Esq.
1070-100 Lisboa
T. +351 213 183 350
F. +351 213 183 359

geral@cotec.pt
www.cotec.pt



Ivie