

1 - Introdução

Gostaria de começar por agradecer o amável convite para participar neste jantar debate sobre uma área tão importante como os fundos regionais e a representação feminina na esfera política e económica e a utilização dos fundos europeus para o desenvolvimento regional.

2 – Os Desafios da Globalização e a Estratégia Europa 2020

A igualdade entre homens e mulheres constitui um direito fundamental consagrado Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

A concretização da igualdade entre homens e mulheres é também vital para as metas da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social. A estratégia Europa 2020 estabelece a meta de, até 2020, aumentar para 75% a taxa de emprego de homens e mulheres na faixa etária dos 20-64 anos. Actualmente, a taxa de emprego feminina é de 62,5%, contra 76% nos homens (Faixa etária dos 20-64 anos, 2009 Eurostat) e alguns grupos específicos de mulheres estão particularmente longe das metas da estratégia Europa 2020.

As actuais disparidades entre as **taxas de emprego** de homens e mulheres mostram claramente a necessidade de fomentar um maior envolvimento destas últimas, para que a

UE consiga cumprir a meta de 75% fixada na estratégia Europa 2020 para a taxa de emprego.

Um motivo de peso para as baixas taxas de emprego feminino é o desafio de conciliar o trabalho com a família e a vida privada. Além disso, sistemas fiscais em especial no que respeita à tributação conjunta – em combinação com a falta de estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e de qualidade – podem criar fortes desincentivos a que a pessoa que auferir o segundo rendimento familiar exerça uma actividade.

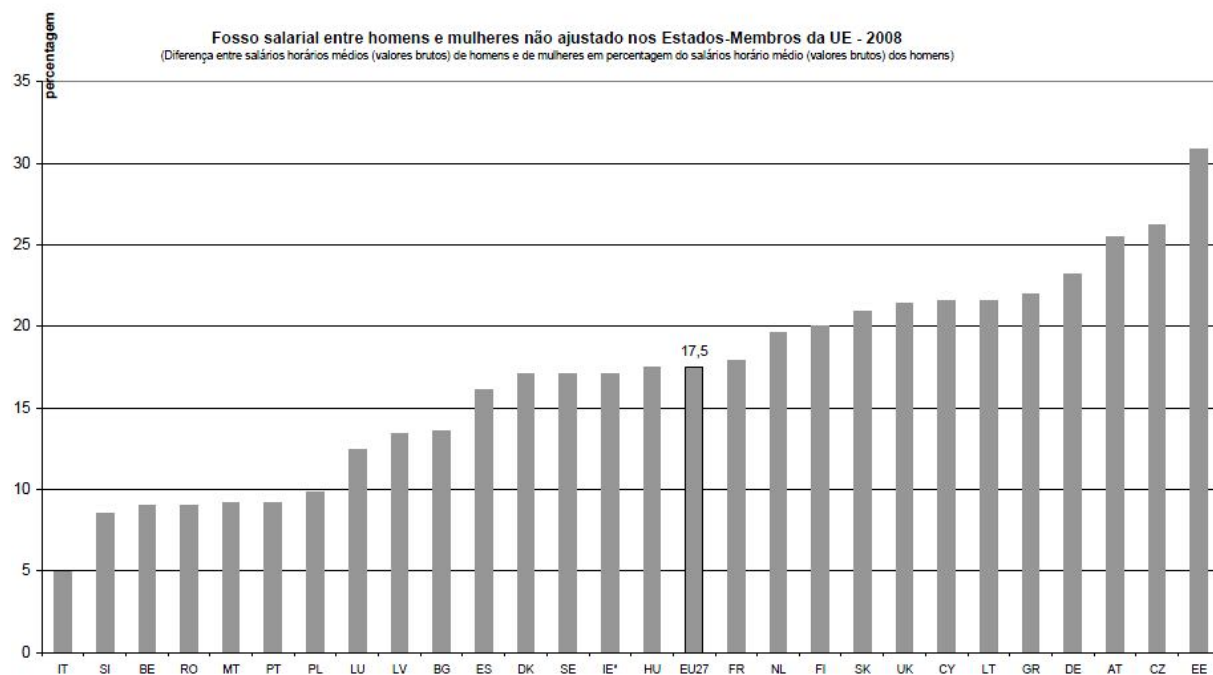
O Tratado de Roma afirmou o princípio da **igualdade de remuneração** para homens e

mulheres por trabalho igual ou de igual valor. 50 anos passados, as mulheres na UE ganham, em média, 17,5% menos do que os homens, não se tendo registado qualquer redução no fosso salarial entre homens e mulheres nos últimos anos, que oscila entre os quase 31% na Estónia e os menos de 5% na Itália.

Os Estados-Membros transpuseram plenamente a legislação da UE em matéria de igualdade de remuneração, mas não parece provável que o fosso salarial possa ser colmatado apenas por via legislativa.

As causas subjacentes continuam a ser muitas e complexas, reflectindo desigualdades

associadas a aspectos como a educação, a segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho, a dificuldade de conciliar trabalho, família e vida privada, a distribuição desigual das responsabilidades familiares e domésticas, a falta de transparência na remuneração e as escolhas em matéria de educação e formação.



Fonte: Eurostat. O fosso salarial entre homens e mulheres representa a diferença entre os salários horários médios dos trabalhadores por conta de outrem masculinos e femininos em percentagem do salário horário médio dos trabalhadores masculinos. EE e IE: dados referentes a 2007

A estratégia Europa 2020 define como metas um aumento para pelo menos 40% do número de jovens que obtêm um diploma de **ensino superior** e uma redução do **abando escolar** precoce para níveis inferiores a 10%.

Actualmente, em quase todos os Estados-Membros, mais rapazes abandonam o ensino precocemente enquanto as raparigas atingem níveis de habilitações mais elevados

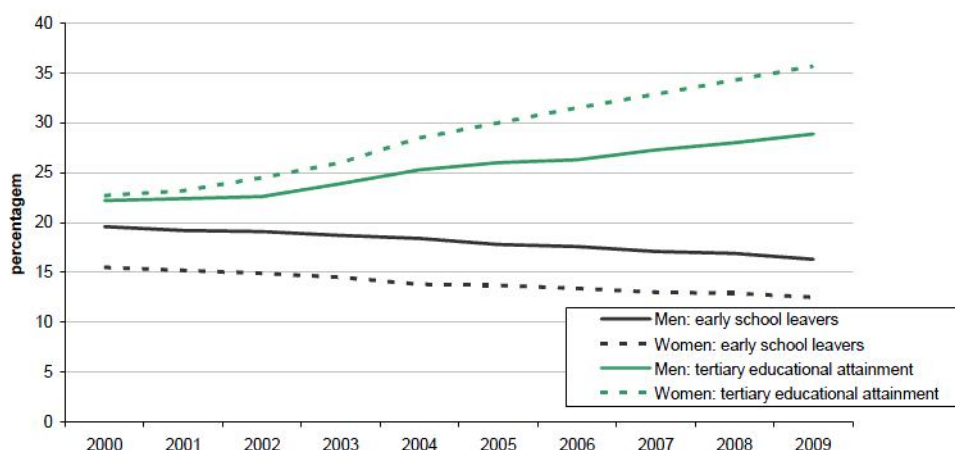
No sector Ensino Superior, analisando por domínios científicos, no período de 2002 a 2006, o número de mulheres investigadoras cresceu sobretudo nas Engenharias e Tecnologias e nas Humanidades.

Em 2009, 35,7 % das mulheres e 28,9% dos homens na faixa etária dos 30-34 anos concluíram um curso de ensino superior.

Na Europa, as mulheres estão muitas vezes em sectores onde as remunerações são mais baixas (serviços de saúde e cuidados, educação, etc.), enquanto que os homens licenciados em ciências informáticas, gestão e engenharia são melhor remunerados.

Em consequência, a **segregação profissional** é ainda elevada. Alguns Estados-Membros instituíram políticas de combate à segregação entre homens e mulheres, mas são poucos os que colocam a tónica as opções de estudos de rapazes e homens.

Abandono precoce no ensino geral, na formação e no ensino superior
UE 27 - 2000-2009



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

No campo da **investigação científica**, as disparidades são, em média, de 25% na UE. Um fosso salarial reduzido entre homens e mulheres pode explicar-se pelo facto de a taxa de emprego feminina ser baixa e de as mulheres que trabalham auferirem salários mais elevados (nível de habilitações, profissão).

Quanto mais alto se sobe na hierarquia, menos mulheres se encontram. A **percentagem de mulheres em posições estratégicas na esfera política ou económica** manteve-se praticamente inalterada nos últimos anos.

Em 2010, os governos de três Estados-Membros da UE (Alemanha, Finlândia e Eslováquia) eram liderados por mulheres, enquanto a média de deputadas em parlamentos nacionais era de 24%. Portugal foi um dos primeiros países a ter uma mulher como 1º Ministro.

A percentagem é superior a 40% nos Países Baixos e na Suécia e inferior a 10% em Malta

e na Hungria. Em Portugal a percentagem é de 27.

Actualmente, as mulheres representam 24% dos deputados dos parlamentos nacionais.

O Parlamento Europeu é o que tem a composição mais equilibrada em termos de género: 35% de mulheres e 65% de homens e existe uma mulher co-presidente do grupo político.

A nível regional, as mulheres representam 31% dos membros das assembleias regionais e 32% dos executivos regionais. No entanto, apenas 15% das assembleias e 11% dos executivos são chefiados por mulheres.

No conjunto da UE, o equilíbrio de género nas assembleias regionais mantém-se praticamente inalterado desde 2004. Os países nórdicos são os que têm uma maior representação de mulheres nos parlamentos nacionais – 42,3%.

A nível regional, as mulheres representam 31% dos membros das assembleias regionais e 32% dos executivos regionais. No entanto, apenas 15% das assembleias e 11% dos executivos são chefiados por mulheres.

Nos cargos ministeriais dos governos nacionais, a proporção de mulheres passou de 22% em 2005 para 27% em 2010. Ainda

que seja ainda uma percentagem modesta, os países estão a começar a agir nesta área.

Representação das mulheres em cargos de nomeação

Nos governos dos Estados Membros da UE, as mulheres representam 24% dos *senior ministers* (ministros que integram o Conselho de Ministros) dos governos dos 27 Estados-Membros da UE, 22% dos *junior ministers* (ministros que não integram o Conselho de Ministros) e 23% do total de ministros. Com excepção de algumas flutuações mínimas, a participação das mulheres nos governos não sofreu grandes alterações nos últimos quatro anos.

A Comissão Europeia, a percentagem de Comissárias eleva-se a 33% e a de Comissários a 67%. No Comité Económico e Social Europeu (CESE) e no Comité das Regiões (CdR), 21% dos cargos são ocupados por mulheres e 79% por homens

A Comissão Europeia desafiou as empresas europeias cotadas em bolsa a aumentarem voluntariamente o número de mulheres nos seus conselhos de administração, mediante a assinatura do «**Compromisso europeu pelas mulheres na administração das empresas**».

Ao assinarem o compromisso, as empresas comprometiam-se a aumentar a representação feminina nos seus conselhos

de administração para 30% até 2015 e 40% até 2020. No entanto, durante os últimos 12 meses, apenas 24 empresas em toda a Europa, assinaram o compromisso. Uma é portuguesa, o BCP.

Dado que muitas empresas não têm agido com suficiente rapidez para corrigir os desequilíbrios entre os géneros, alguns governos na Europa adoptaram legislação para forçar a mudança. A primeira quota para uma representação equilibrada de homens e mulheres em conselhos de administração foi introduzida na Noruega, em 2006. Em consequência directa dessa legislação, a representação das mulheres nos conselhos de administração das grandes empresas

norueguesas subiu de 22% em 2004 para 42% em 2009.

Mais recentemente, a Espanha seguiu o exemplo e legislou no sentido de uma presença equilibrada de homens e mulheres em órgãos de direcção de empresas, estando uma lei idêntica em discussão também em França.

O relatório publicado pela Comissão Europeia no dia 5 de Março 2012 mostra que o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas não registou um aumento significativo. Houve alguns progressos recentes, em especial nos países onde foi introduzido o sistema de quotas. Apenas um em cada sete membros dos conselhos de

administração das principais empresas europeias é mulher (13,7 %).

Apenas 6% das administradoras de empresas portuguesas cotadas em bolsa são mulheres, menos de metade da média europeia e longe das metas que a Comissão Europeia traçou para 2020. Hoje saiu em DR uma medida na direcção certa obrigatória da presença de mulheres nos Conselhos de Administração de empresas.

O Conselho de Ministros resolve:

1 — Determinar a obrigatoriedade de adopção dos planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efectiva igualdade de

tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional devendo para o efeito cada empresa:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respectiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Avaliar ex post o impacto das medidas executadas;

e) Reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efectuadas.

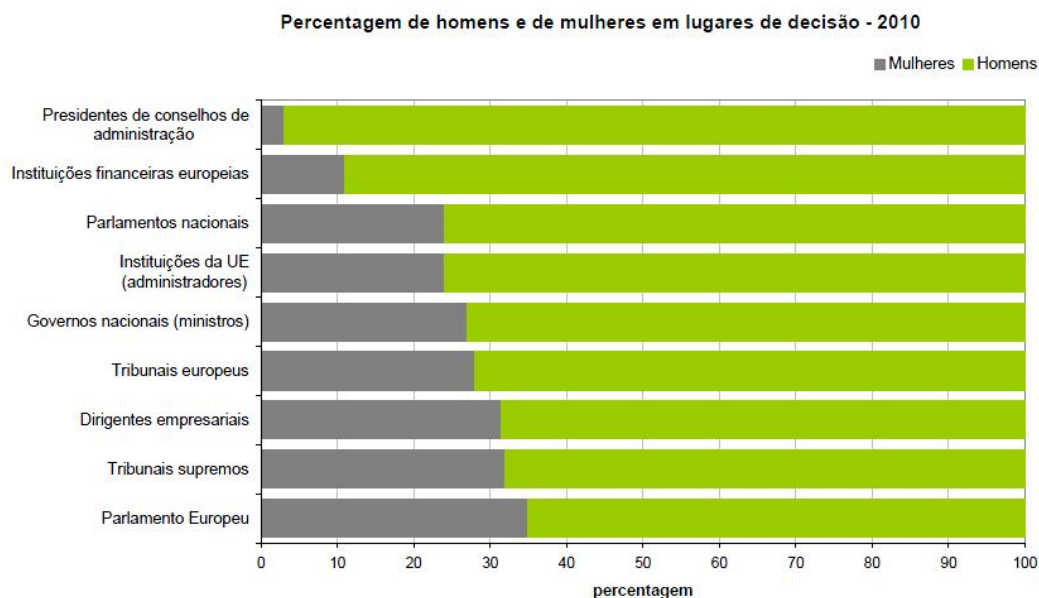
2 — Determinar a presença plural de mulheres e de homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização no sector empresarial do Estado.

3 — Determinar que o Estado, enquanto accionista de empresas privadas, deve propor aos restantes accionistas a adopção de políticas de promoção da igualdade de género.

4 — Recomendar às empresas do sector privado cotadas em bolsa:

a) A adopção de planos para a igualdade, à semelhança do preconizado para o sector empresarial do Estado, sublinhando a existência de incentivos do QREN, no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano, para esse efeito;

b) A adopção de medidas, designadamente de autor regulação e de avaliação, que conduzam ao objectivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização das empresas.

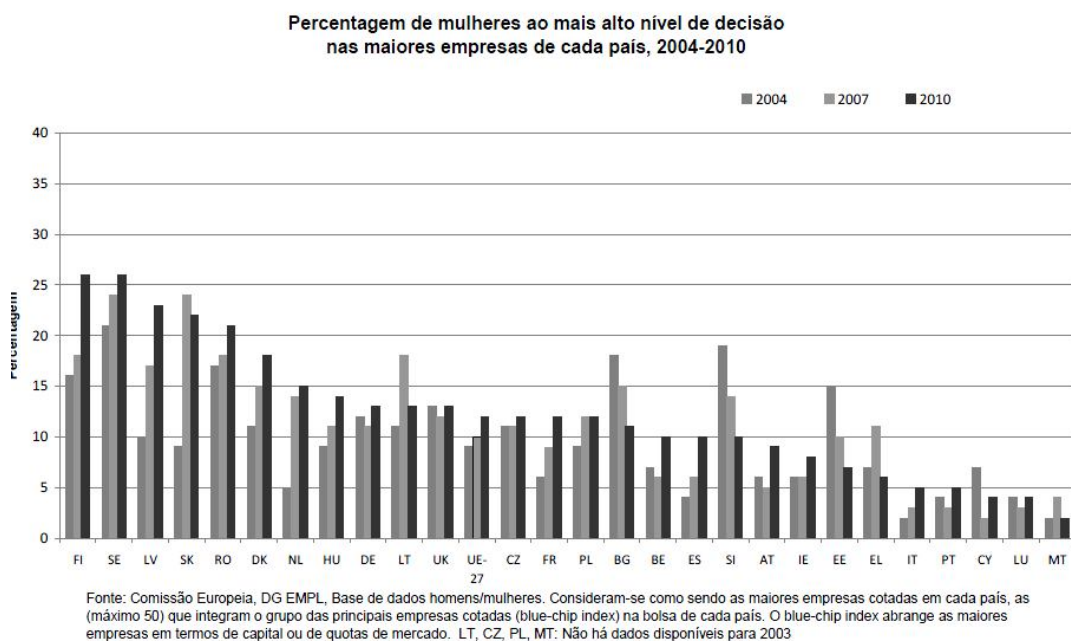


Embora se esteja perante uma ligeira melhoria relativamente aos 11,8 % de 2010, se continuasse a este ritmo, seriam necessários mais de 40 anos para se atingir uma paridade de género aceitável (pelo menos 40% de ambos os sexos).

A paridade de género nas posições de topo contribui para melhorar o desempenho e a

competitividade das empresas, com ganhos económicos evidentes.

O argumento económico a favor da presença das mulheres nos lugares de topo foi evidenciado por estudos que sugerem uma correlação entre a presença de mulheres nos órgãos decisórios e os bons resultados. Num relatório da Mc Kinsey, constata-se, por exemplo, que as empresas que adoptaram a paridade entre homens e mulheres realizam lucros de exploração 56 % superiores aos das empresas que só empregam homens.



A fim de identificar as medidas mais adequadas para reduzir o persistente desequilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas europeias cotadas em bolsa, a Comissão lançou no dia 5 de Março 2012 uma consulta pública.

O objectivo da Comissão é recolher opiniões sobre a adopção de eventuais medidas a nível da UE, incluindo medidas legislativas, para corrigir a disparidade de género nos conselhos de administração das empresas.

Com base na consulta pública, que termina em 28 de Maio de 2012, a Comissão tomará uma decisão sobre as medidas a adoptar ainda este ano: se devem ser definidas quotas para as empresas, se a melhor opção é estabelecer uma recomendação e se devem ser aplicadas sanções às que não cumprirem os objectivos

3 - SITUAÇÃO EM PORTUGAL

Desemprego

4º Trimestre 2011, total em Portugal - 14%

Homens 13,9%

Mulheres - 14,1%

Igualdade de remuneração

Em Portugal, no 4º trimestre de 2010, em cada 100 desempregados 52 eram mulheres.

Esta discriminação é confirmada por dados mais recentes do Ministério do Trabalho (GEP). Em Abril de 2010 a remuneração média dos homens era de 1.273€ e a da mulher de 958€ (78%) e 13% das mulheres

recebiam o salário mínimo nacional, contra 6% dos homens. Em Janeiro de 2011 a pensão média da mulher era de 304€, enquanto a do homem era de 516€.

A discriminação remuneratória com base no sexo é tanto maior quanto mais elevado é o nível de qualificação da mulher.

No sector **Ensino Superior**, analisando por domínios científicos, no período de 2002 a 2006, o número de mulheres investigadoras cresceu sobretudo nas Engenharias e Tecnologias e nas Humanidades.

O estudo indica, igualmente, que as mulheres em Portugal em 2006 representavam 44% do universo de investigadores (na EU-27, 30%), aproximando-se da paridade.

No 4º trimestre de 2009 as mulheres representavam 60,3% do universo por portugueses com ensino superior e o nível médio de escolaridade da população feminina era superior à do homem. Em cada 100 mulheres da população total 30 possuíam ensino secundário e superior.

Em 2011, as mulheres representavam 53,4% do total de alunos no ensino superior.

A esmagadora maioria dos futuros juízes (85%) são mulheres e 52% no total da judicatura são do sexo feminino.

60% mulheres na saúde

Doutorados em Portugal

De acordo com a publicação “She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science”, editada pela Comissão Europeia, 60% dos **doutorados em Portugal** no ano 2006 eram mulheres (na EU–27 as mulheres doutoradas eram 45%).

De 2002 a 2006, o número de mulheres doutoradas teve, em Portugal, uma taxa média de crescimento anual de 19.2

(comparativamente a 6.8 na EU-27) e vs 11.0 no nº de homens.

Olhando para estes dados, verifica-se que Portugal se encontra numa posição favorável no seio da EU. Apesar de tudo, quando se analisa a representação de mulheres e de homens nas diferentes áreas científicas, encontram-se algumas assimetrias assim como também ao nível da progressão na carreira e remunerações mais baixas.

Em 1960 a percentagem de licenciados era inferior a 0,5%. O peso das mulheres licenciadas cresceu desde essa altura até agora, mais de 60 vezes.

1889 - medicina Lisboa 1ª mulher

1894 - 1ª mulher em matemáticas

1914 - 1ª mulher em direito

1931 - voto a mulheres (grau universitária ou secundário concluído)

4 - POLÍTICA REGIONAL

A Comissão Europeia adoptou dia 6 de Outubro de 2011 um pacote de medidas legislativas no domínio da política de coesão para o período compreendido entre 2014 e 2020. Este pacote foi concebido para impulsionar o crescimento e o emprego em toda a Europa, enquadrando simultaneamente o investimento da UE na Estratégia para o crescimento e o emprego («Europa 2020»).

Os cinco fundos diferentes são regidos por um só conjunto de disposições e uma abordagem mais integrada assegurará que os vários fundos sirvam objectivos coerentes e reforcem mutuamente o seu impacto.

O pacote inclui o seguinte:

- Um regulamento de enquadramento com disposições comuns para a gestão do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), Fundo Social Europeu (FSE), Fundo de Coesão, Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER) e Fundo Europeu para os Assuntos Marítimos e as Pescas (FEAMP). Este regulamento permitirá uma melhor articulação dos fundos,

para que a acção da UE tenha um impacto mais forte;

- Três regulamentos específicos relativos ao FEDER, ao FSE e ao Fundo de Coesão;
- Dois regulamentos relativos ao objectivo de Cooperação Territorial Europeia e ao Agrupamento Europeu de Cooperação Territorial (AECT);
- Dois regulamentos relativos ao Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG) e ao programa para a Mudança Social e a Inovação;
- Uma comunicação relativa ao Fundo de Solidariedade da União Europeia (FSUE).

As propostas aumentarão a eficácia dos fundos da UE. Pelo facto de se orientarem os investimentos para os factores-chave do crescimento – as pequenas e médias empresas (PME), a inovação e a eficiência energética – obteremos maior impacto.

Esta proposta integrada reforça a dimensão social da política de coesão, garantindo percentagens mínimas para o Fundo Social Europeu e consolidando o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização. Estes fundos são instrumentos financeiros que convertem muitas das nossas políticas em realidade no terreno para milhões de cidadãos, ajudando-os a encontrar emprego e contribuindo para uma recuperação económica geradora de emprego.

Estas propostas estão a ser debatidas pelo Conselho e pelo Parlamento Europeu, com vista à sua adopção até final de 2012, a fim de permitir o início, em 2014, de uma nova geração de programas no âmbito da política de coesão.

Em paralelo, irão continuar as negociações sobre o quadro financeiro plurianual relativo ao orçamento global da UE. A Comissão já apresentou uma proposta de afectação de 336 mil milhões de euros para os instrumentos da política de coesão para o período de 2014-2020.

As dotações finais por Estado-Membro e as listas das regiões elegíveis por categoria só

serão decididas após a adopção final do pacote apresentado.

Novos elementos:

- Concentração na "Europa 2020": contratos de parceria, acordados entre a Comissão e os Estados-Membros, estabelecerão os compromissos de acções concretas para alcançar os objectivos Europa 2020. Serão fixadas alocações mínimas para uma série de áreas prioritárias em que a UE fixou metas. Por exemplo, nas regiões desenvolvidas e de transição, pelo menos 80% dos recursos do FEDER a nível nacional serão destinados à eficiência energética e energias renováveis, à inovação e à melhoria da competitividade das

Pequenas e Médias Empresas (PME). Este montante será de 50% nas regiões menos desenvolvidas. Investimentos do FSE serão totalmente alinhado com os objectivos e metas da UE para a redução do desemprego, educação e pobreza. Um mínimo de 20% da dotação do FSE nacional serão destinados a investimentos de combate à exclusão social e pobreza.

- Uma melhor coordenação das diversas acções da União Europeia: um quadro estratégico comum contém as principais prioridades da UE e será aplicável a todos os fundos, incluindo o desenvolvimento rural e das pescas. Todos os Contratos de Parceria adaptados para e com cada Estado-membro terão um quadro de referência único europeu

no quadro estratégico comum. Os Estados-Membros serão autorizados a combinar FEDER, FSE e Fundo de Coesão para "multi-financiar" programas.

- Premiar o desempenho: o financiamento da UE vai oferecer fortes incentivos para alcançar os objectivos da Europa 2020. São exigidas algumas condições "ex-ante" (por exemplo, o funcionamento adequado dos sistemas de contratação pública). Além disso, a liberação de recursos adicionais dependerá dos resultados - "ex-post".

- O ambiente macro-fiscal: Para garantir que a eficácia dos fundos não seja prejudicada por macro-políticas fiscais inadequadas, a Comissão propõe estabelecer uma relação

mais estreita entre a política de coesão e governação económica europeia, tal como o procedimento relativo aos défices excessivos e o semestre europeu de coordenação da política económica. Isso significa que os programas financiados pelos fundos podem ser adaptado às novas circunstâncias económicas. Em determinadas situações, a Comissão poderá solicitar a revisão do contrato de parceria para apoiar a implementação das recomendações do Conselho.

- Reforçar a cooperação territorial: A cooperação territorial entre as regiões (transfronteiriça, transnacional e inter-regional) é reforçada, uma vez que oferece um valor acrescentado europeu.

- A coesão territorial: haverá um foco claro no desenvolvimento urbano sustentável, com pelo menos 5% dos recursos do FEDER atribuído à "acções integradas" (com investimento a partir de programas diferentes) neste campo, por cada Estado-Membro. Além disso, a Comissão irá lançar convites à apresentação de acções inovadoras nas áreas urbanas e fazer investimentos de capital do FSE humanos nas cidades mais fáceis. Particular atenção será dada também a áreas com características naturais ou demográficas, com uma dotação específica adicional para as regiões ultraperiféricas e as zonas escassamente povoadas.
- Maior simplificação (meu relatório) da política

é um princípio orientador (como a introdução de regras de reembolso simplificadas, com possibilidade de implementar fundos com base em planos de acção conjunta pagos com base em resultados, harmonização das regras de elegibilidade e sistemas de gestão e controle entre diferentes fundos da UE, etc.

Categorias de regiões depois de 2014

- As regiões menos desenvolvidas, cujo PIB é inferior a 75% da média da União, continuarão a ser a prioridade.
- As regiões de transição, cujo PIB está entre 75% e 90% da média dos 27 da UE.

- As regiões mais desenvolvidas, cujo PIB per capita é superior a 90% da média.

A segunda categoria cobriria 51 regiões e mais de 72 milhões de pessoas, incluindo 20 regiões que estão previstas, a partir de 2014, a sair do objectivo "convergência" em curso (regiões menos desenvolvidas), reflectindo o sucesso da política.

O objectivo da nova categoria é facilitar a transição destas regiões, que se tornaram mais competitivas nos últimos anos, mas ainda precisam de apoio específico.

5 - POTENCIAL PARA A REGIÃO

No Quadro Financeiro Plurianual (QFP) 2014-2020, a Comissão Europeia propôs alocar 36,7% do orçamento no âmbito da rubrica 1, "crescimento inteligente e inclusivo", à política de coesão e de concentrar a maior parte dos fundos de coesão nas regiões e Estados mais pobres.

O relatório do Parlamento Europeu sobre "Investir no futuro: um novo Quadro Financeiro Plurianual (QFP) para uma Europa competitiva, sustentável e inclusiva", elaborado pela SURE - Comissão Especial para os Desafios Políticos e os Recursos Orçamentais para uma União Europeia

Sustentável Após 2013, propõe que se crie uma nova categoria de regiões: regiões intermédias.

Esta nova categoria tem como objectivo limitar a redução do apoio de regiões que saem da categoria de "convergência" e que passam imediatamente a regiões de "competitividade".

Da categoria intermédia farão parte as regiões cujo PIB per capita se situe entre 75% e 90% do PIB da UE, a fim de as dotar de um estatuto mais claro e de mais segurança no seu desenvolvimento.

No Quadro Financeiro Plurianual 2014/2020, a Comissão Europeia apresenta também o

"Mecanismo Interligar a Europa" no valor de 40 mil milhões de euros, existindo um montante suplementar de 10 mil milhões de euros oriundos do Fundo de Coesão. O referido Mecanismo visa reforçar as ligações europeias na área das TIC (9,2 mil milhões de euros), energia (9,2 mil milhões de euros) e infraestruturas de transportes (31,6 mil milhões de euros), promovendo assim uma maior interligação entre as regiões europeias e uma sinergia com os fundos estruturais.

Figure 1: Proposed budget for Cohesion funding 2014-2020 (in commitments), EUR billion

Objectives/regions	Allocation
Convergence regions	162.6
Transition regions	39
Competitiveness regions	53.1
Territorial cooperation	11.7
Cohesion Fund	68.7
Extra allocation for Outermost and sparsely populated regions	926 million
Total allocation to Structural and Cohesion Funds 2014-2020	336
"Connecting Europe Facility" for transport, energy and ICT	40 (+ 10 to be deducted from Cohesion Fund)
Total proposed budget to Cohesion funding for period of 2014-2020	376

Source: European Commission

6 - Orçamento Europeu e Programas Europeus de Financiamento

- Orçamento Europeu e Programas Europeus de Financiamento – ciclos de 7 anos

- Próximo 2014-2020

- Comissão, Conselho e Parlamento Europeus estão a negociar o orçamento pós 2013 e o sucessor do 7º PQ: Horizon 2020

No âmbito dos trabalhos de preparação do Horizonte 2020 fui responsável pelo relatório para a Simplificação dos Programas de Ciência e Investigação no qual foram apresentadas 71 recomendações que propõem uma drástica simplificação da estrutura, regras administrativas e financeiras do futuro Horizonte 2020.

A Comissão Europeia apresentou em 30 de Novembro de 2011 o Horizonte 2020,

programa europeu de financiamento da ciência e da inovação que tem como objectivo dar soluções aos grandes desafios sociais, desenvolver a liderança industrial na Europa e reforçar a excelência da base científica europeia até 2020.

Fui nomeada relatora para o programa específico de execução do Horizonte 2020 e, nessa qualidade, irei definir os objectivos específicos e as linhas gerais de actividades das três prioridades estabelecidas no Horizonte 2020: a «Excelência Científica», a criação de «Liderança Industrial» e respostas aos «Desafios Sociais».

No passado 30 de Novembro, a Comissão Europeia anunciou também o aumento do

financiamento para a investigação e inovação e propôs como financiamento global para o Programa Horizonte 2020 oitenta e sete mil milhões de euros.

No entanto a posição oficial do Parlamento Europeu, votada em Plenário de acordo com uma emenda apresentada por mim é de dotar o Horizonte 2020 de um financiamento de 100 mil milhões de euros, o dobro do orçamento anterior (52 mil milhões).

O financiamento final resultará da negociação entre as três instituições europeias: Comissão, Conselho e Parlamento.

7 - Sinergias entre o Programa Quadro e os Fundos Estruturais

Para enfrentar os novos desafios, precisamos de aumentar a quantidade de dinheiro dedicado à investigação e inovação a nível europeu, nacional e regional, sejam eles públicos ou privados.

Isso também requer um aumento na participação do orçamento da UE que se dedica à investigação e inovação. Para tal, é necessário um H2020 simples, eficiente e bem financiado. Adicionalmente, é também necessário dedicar uma maior percentagem de fundos regionais à investigação e inovação.

A este respeito, devemos garantir a complementaridade entre o H2020 e os fundos estruturais.

A montante do Horizonte 2020, os fundos estruturais podem ser utilizados para a capacitação. A jusante do Horizonte 2020, os fundos estruturais podem ajudar a suavizar a passagem da concepção ao mercado. Ao mesmo tempo, eles podem também ser utilizados para co-financiar um número de diferentes projectos.

Relativamente às sinergias entre financiamento PQ e fundos estruturais produzi um documento interno com 47 recomendações, das quais destaco as mais

representativas em termos de impacto imediato:

- Aumentar a interoperabilidade entre os instrumentos: regras de projecto e procedimentos compatíveis, formatos de aplicação coerente e critérios de avaliação, sincronizado roteiros e ciclos administrativos, pontos de entrada comuns; sincronizar a definição de prioridades por meio da especialização inteligente e usar definições de custos comuns e outros critérios administrativos e financeiros;
- Implementar medidas de simplificação dos fundos estruturais, tal como já acontece no Programa-Quadro (regras elegíveis, montantes fixos, etc);

- Recomendar o apoio nacional para os participantes nos projectos europeus em todo o processo (preparação do projecto, durante o projecto e depois do projecto);
- Usar tanto FP e SF para construir ou actualizar as estruturas de investigação e para conectá-los a nível europeu;
- Use os Fundos de Coesão para a modernização das universidades e organizações de pesquisa (infra-estrutura, equipamentos, desenvolvimento de recursos humanos);
- Criação de clusters / massa crítica em áreas prioritárias dos programas europeus;
- Apoio financeiro directo para a preparação de propostas a serem submetidas ao europeu de I&DI programas;

- Co-financiamento parceiros nacionais que participam em projectos europeus, até ao máximo permitido pelas ajudas do Estado;
- Aumentar o financiamento (equipamentos científicos, técnicas de laboratório, informática, ciência e gestores de tecnologia) de grupos de investigação com um bom registo em programas internacionais;
- Financiar o acompanhamento de projectos europeus (projectos de demonstração, desenvolvimento tecnológico, valorização de resultados, divulgação dos resultados, etc);
- Use PF e SF para valorizar os resultados da investigação, conseguindo um acesso fácil e aberto ao conhecimento e transferência do conhecimento produzido sob FP em uso económico ou social;

- Recomendar que os fundos nacionais e regionais contribuam para o financiamento do ERC, Marie Curie ou projectos de colaboração de acordo com critérios de excelência, mas que não podem ser financiados por falta de fundos europeus; o Horizonte 2020 iria conceder um "selo de excelência" a projectos positivamente avaliados que não obtiveram financiamento devido a limitações orçamentais;
- Apoiar centros de co-localização KIC em regiões de convergência;
- Recomendar que a Comissão analisará a possibilidade de criação de um fundo pan-europeu comum financiado pelos fundos estruturais para promover a investigação europeia de colaboração, o que poderia assumir a forma de um fundo comum dentro

dos fundos estruturais que seriam utilizados para alocar recursos para I&D projectos de cooperação.

Próximos passos

Após 30/11: negociações entre Parlamento e Conselho com base nas propostas da Comissão

Em curso: negociações entre Parlamento e Conselho sobre o orçamento da UE 2014-20 (incluindo orçamento do Horizonte 2020)

Meados 2012: Últimas calls do 7º PQ

Meados 2013: Parlamento e Conselho adoptam actos legislativos relativos ao Horizonte 2020

1/1/2014: Começa o Horizonte 2020; lançamento das primeiras calls

Calendário

20 de Março: Audição pública no Parlamento Europeu

30-31 de Maio: Consideração do relatório na Comissão ITRE

7 de Junho: Deadline para apresentação de emendas ao relatório

10-11-12 de Julho: Consideração de emendas na Comissão ITRE

6 de Setembro: Segunda consideração de emendas na Comissão ITRE

8-9 de Outubro Votação na Comissão ITRE

Novembro de 2012: Votação em Plenário do Parlamento Europeu

Dezembro de 2012: Início de negociações com Comissão e Conselho

Conclusões

- A concretização da igualdade entre homens e mulheres é também vital para as metas da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social;
- Maior ligação com os fundos estruturais;
- Inclusão do mecanismo "*stairway to excellence*";
- Aumento substancial do orçamento para a investigação e inovação: 80 mil milhões de euros
- A investigação e a Inovação são os motores para o crescimento económico e por isso mais financiamento nestas áreas podem ser a solução para a saída da crise que a Europa atravessa;
- Financiamento do Horizonte 2020 deve ser duplicado e melhoradas as sinergias entre PQ e Fundos Estruturais;

- A proposta da Comissão será agora debatida no Conselho e no Parlamento Europeu com vista à sua adopção antes do final de 2013;
- É preciso analisar os detalhes do documento, principalmente o que diz respeito às regras de participação.