

**NOTA INFORMATIVA**

# Uma estratégia para as competências “verdes”?

Um estudo sobre as necessidades em matéria de competências e formação retira ensinamentos gerais com vista a uma transição bem sucedida para uma economia verde

Tempos houve em que apenas os jardineiros precisavam de possuir competências “verdes”. Agora, parece que todos precisamos. Um estudo do Eurobarómetro realizado em junho de 2011 concluiu que 78% dos europeus acreditam que o combate às alterações climáticas pode estimular a economia e criar emprego.

Tendo em conta os dados disponíveis, parece que os europeus estão certos. A Comissão Europeia calcula que o setor das energias renováveis tenha gerado mais 220 000 empregos entre 2005 e 2009.

Dada a relevância das competências “verdes” no combate às alterações climáticas e na melhoria da conjuntura económica, seria útil ter alguma noção acerca das suas implicações para a política em matéria de competências e formação.

Um novo estudo do Cedefop <sup>(1)</sup> analisou os esforços envidados para desenvolver economias mais eficientes em termos de recursos, o seu impacto na procura de mão de obra e como é que a formação existente contempla estas competências. O estudo examinou uma amostra de nove profissões estreitamente relacionadas com a melhoria da eficiência dos recursos e o ambiente (Caixa 1).

## Políticas “verdes” para competências “verdes”

As competências “verdes” estão a tornar-se parte de quase todas as profissões, à semelhança do que ocorreu anteriormente com as competências informáticas, mas a motivação para o desenvolvimento das competências “verdes” é diferente. A procura de competências informáticas foi fomentada pela tentativa de o setor privado obter vantagens competitivas. Graças às tecnologias da informação, surgiram oportunidades para reduzir os custos através de cadeias de abastecimento mais eficientes e uma melhor gestão dos inventários e das entregas.

Muito embora a menor utilização de energia e recursos possa reduzir os custos, o estudo do Cedefop revelou que as empresas e os consumidores querem provas mais convincentes acerca dos benefícios financeiros decorrentes dos investimentos em tecnologias verdes. Os elevados custos

iniciais e os longos períodos de amortização do investimento de algumas fontes de energia verde, como a energia solar fotovoltaica, podem constituir obstáculos importantes, em especial no atual contexto económico.

A sensibilização, os regulamentos e as políticas em matéria ambiental são os principais impulsionadores da procura de serviços e tecnologias eficientes em termos energéticos por parte dos consumidores e empregadores, e não o mercado.

Na União Europeia (UE), as metas “20-20-20” contempladas na Estratégia Europa 2020 influenciam os regulamentos e as políticas. A UE tem como objetivo reduzir em pelo menos 20% as emissões de gases com efeitos de estufa face aos valores de 1990, aumentar em 20% a percentagem de fontes de energias renováveis no consumo energético final e reduzir em 20% a utilização de energia face aos níveis previstos para 2020. Estas metas são importantes. Apesar de não serem conhecidos os números exatos, mais de um milhão de empregos poderiam ser criados na UE caso estas metas fossem alcançadas.

### Caixa 1. Profissões, competências e países selecionados

Para o estudo do Cedefop, foram selecionadas nove profissões de vários setores e com diferentes níveis de competências:

- qualificações elevadas: especialista em nanotecnologia e engenheiro ambiental;
  - qualificações intermédias: auditor energético, inspetor de emissões de veículos de transporte, técnico de isolamentos, eletricista, técnico de instalação de painéis fotovoltaicos e funileiro;
  - baixas qualificações: cantoneiro de limpeza
- Foram analisados oito Estados-Membros que refletem diferentes fases de desenvolvimento de economias sustentáveis e eficientes em termos de recursos: Alemanha, Grécia, Itália, Hungria, Países Baixos, Eslováquia, Finlândia e Reino Unido.

A UE está no bom caminho para reduzir as emissões e aumentar a percentagem de fontes de energias renováveis, mas está atrasada no que respeita à redução do consumo energético. Os cidadãos europeus apoiam as metas e os

<sup>(1)</sup> Competências “Verdes” e Sensibilização Ambiental no Ensino e na Formação Profissional. O relatório estará disponível na primavera de 2012.

regulamentos da UE. O estudo do Eurobarómetro realizado em junho de 2011 também demonstrou que dois em cada três europeus consideram que as alterações climáticas são um problema mais grave do que as atuais dificuldades económicas. Contudo, os regulamentos têm de ser coerentes e apoiar o investimento contínuo a médio e longo prazo, a fim de permitirem o amadurecimento e a autossustentabilidade dos mercados dos produtos e serviços ecológicos.

As políticas que também estimulam a procura de tecnologias de energias renováveis incluem uma tributação favorável, subsídios ou investimentos governamentais em infraestruturas. As campanhas de sensibilização relativas ao impacto ambiental e aos custos energéticos das atividades empresariais influenciam igualmente o comportamento e a procura de competências “verdes”.

### Tendências nas profissões analisadas

Analisando o impacto dos esforços para desenvolver uma economia verde nas nove profissões selecionadas, o estudo apresenta vencedores e perdedores. Os efeitos persistentes do abrandamento económico, designadamente no setor da construção, aumentam a incerteza da análise, mas os resultados apresentam algumas tendências a longo prazo.

As energias renováveis e a eficiência energética no setor da construção possuem um elevado potencial para empregos “verdes”. Os países com políticas ativas para desenvolver as energias renováveis têm conseguido criar novos empregos nestes setores. Por exemplo, na Alemanha, a política governamental para apoiar a sustentabilidade ambiental despoletou atitudes positivas e ajudou a gerar uma procura de serviços para melhorar a eficiência energética.

A Alemanha, a Finlândia e o Reino Unido antevêm um aumento no número de empregos na maioria destas nove profissões. Espera-se um aumento da procura de engenheiros ambientais nos oito países, nomeadamente na Eslováquia, embora a partir de uma base diminuta. O aumento do número de especialistas em nanotecnologia centra-se nas maiores economias do norte da Europa, como por exemplo a Alemanha e o Reino Unido, à medida que vão sendo desenvolvidas e comercializadas as aplicações para estas tecnologias.

Prevê-se um crescimento na procura de auditores energéticos, eletricitas, técnicos de instalação de painéis fotovoltaicos, funileiros e técnicos de isolamentos na maioria dos oito países abrangidos pelo estudo, mas o padrão está longe de ser uniforme. Os subsídios na Grécia e em Itália aumentaram a sensibilização para as vantagens da utilização da energia solar fotovoltaica nos climas mediterrânicos. Contudo, calcula-se que as alterações legislativas nos Países Baixos e no Reino Unido reduzam a procura de auditores energéticos, técnicos de instalação de painéis fotovoltaicos e técnicos de isolamentos.

Prevê-se que a procura de cantoneiros de limpeza se mantenha estável, enquanto a procura de trabalhadores altamente qualificados envolvidos nas atividades de reciclagem e gestão de resíduos deverá crescer em alguns países, entre os quais a Alemanha, a Itália e a Eslováquia.

Pelo contrário, é possível que o número de empregos para os inspetores das emissões dos veículos registe um decréscimo devido a uma menor utilização de automóveis na Alemanha, em resultado de uma maior sensibilização para as questões ambientais, alterações fiscais nas emissões de dióxido de carbono dos veículos nos Países Baixos e planos para a realização de menos testes no Reino Unido.

### A oferta formativa: satisfaz as necessidades?

De um modo geral, a oferta formativa para as nove profissões é considerada adequada. Nenhum dos oito países parece estar a debater-se com significativos défices de competências. Aparentemente, a oferta formativa é mais sólida na Alemanha, nos Países Baixos e na Finlândia. Alguns Estados-Membros consideram que a oferta existente já é suficiente. Contudo, esta visão pode ser demasiado otimista e limitada.

A atual recessão económica atenuou a pressão sobre a procura energética e afetou o setor da construção de uma forma especialmente negativa, reduzindo, assim, a procura de auditores energéticos, engenheiros ambientais, técnicos de isolamentos e eletricitas. De momento, os défices de competências podem estar ocultos. Não se sabe ao certo como é que a oferta formativa irá lidar com uma retoma da procura.

Apesar da crise, ainda persistem alguns défices de competências, em especial ao nível dos funileiros, eletricitas e técnicos de isolamentos. Segundo o estudo, a Alemanha depara-se com défices de competências na maioria das nove profissões, seguida bem de perto pelos Países Baixos. O Reino Unido também possui um défice de competências mais elevadas.

O facto de estes défices de competências não resultarem de um aumento da procura do mercado mas antes da falta de jovens com vontade e capacidade para substituir as pessoas que se reformam suscita uma especial preocupação. É difícil atrair jovens para trabalhos manuais e práticos, que são erradamente considerados “trabalhos sujos” com más condições de trabalho e baixas remunerações (Caixa 2). Os défices também decorrem do facto de existirem muito poucos jovens que optem pelo estudo das ciências, tecnologia, engenharia ou matemática.

De um modo geral, os défices de competências práticas e específicas parecem ser mais comuns do que os défices de competências gerais. Porém, algumas destas últimas, como as competências em matéria de vendas e serviço de apoio ao cliente, trabalho de equipa, gestão, liderança e empreendedorismo, estão a assumir uma preponderância fundamental em muitas profissões. Os empregadores manifestam a necessidade da existência de sistemas de formação inicial para garantirem uma base de competências básicas mais sólida e melhor.

## Caixa 2. Trabalhos verdes “sujos”

Por vezes, os défices de competências nas profissões verdes refletem uma falta de interesse dos jovens por estas profissões, em especial como primeiras opções para uma carreira profissional.

As dificuldades em atrair jovens para os trabalhos manuais considerados “sujos” é um problema que preocupa muitos países que pretendem investir na expansão das profissões verdes. A maioria das profissões objeto do estudo do Cedefop são tradicionalmente masculinas e erradamente pensa-se que oferecem más condições de trabalho e uma baixa remuneração.

Na Grécia, nos Países Baixos, na Finlândia e no Reino Unido, os empregadores indicaram que a formação para os técnicos de isolamento é fragmentada, incoerente ou limitada. Na Alemanha, na Hungria, nos Países Baixos, na Eslováquia e no Reino Unido foram identificados problemas idênticos ao nível da formação dos técnicos de instalação de painéis fotovoltaicos. A crescente diversidade de especializações também dificulta a adequação da formação às necessidades das empresas. Alguns empregadores, por exemplo em Itália, nos Países Baixos e no Reino Unido, gostariam que fossem efetuadas alterações aos níveis dos programas curriculares, designadamente uma mudança no equilíbrio entre a parte teórica e prática, sendo que a tónica deveria ser colocada nos conhecimentos práticos e contextuais.

As soluções para dar resposta aos défices de competências variam consoante a profissão e o contexto dos empregadores. A Alemanha está a envidar um esforço concertado a fim de atrair mais jovens para estas profissões, como parte de uma iniciativa mais alargada para encorajar os jovens a estudar ciências, tecnologia, engenharia e matemática. À semelhança da Itália, o Reino Unido manifestou que alguns trabalhadores se mostraram relutantes em participar e envolver-se o suficiente na formação ministrada. No Reino Unido, existe uma maior probabilidade de os empregadores recrutarem novos colaboradores qualificados e aumentarem os salários do que de fornecerem formação aos atuais colaboradores. No entanto, na maioria dos países, os empregadores preferem dar formação aos atuais colaboradores ou “improvisar”, em vez de contratar novos colaboradores. A mobilidade dos trabalhadores para as profissões verdes é igualmente limitada pelas diferentes vias de acesso, pelos diversos níveis de qualificações e pelo insuficiente reconhecimento das competências adquiridas através da aprendizagem não-formal ou informal.

Muito embora estejam dispostas a mudar os programas curriculares para que estes estejam de acordo com a nova procura, as entidades formadoras têm tendência para ficar desmotivadas pelo facto de as necessidades dos empregadores relativamente às competências “verdes” serem pouco claras e bastante distintas. Não raras vezes, os empregadores não baseiam as suas necessidades de formação numa análise adequada.

Por exemplo, na Finlândia, a procura de novas qualificações é baixa, uma vez que os empregadores preferem

módulos “complementares” de competências verdes. A lenta evolução das novas qualificações constitui um problema em países como a Grécia, a Itália e o Reino Unido. Nestas circunstâncias, as entidades formadoras adotam a atitude de “esperar para ver” e não estão dispostas a assumir riscos.

Contudo, existem exemplos de cooperação bastante encorajadores. No domínio das profissões altamente qualificadas, como a de especialista em nanotecnologia, os empregadores colaboram com as instituições de ensino superior e recrutam os recém-licenciados.

## Promover as competências “verdes”

Quais as lições que podem ser retiradas do estudo a fim de se possuir e aplicar as competências necessárias com vista ao desenvolvimento de uma economia mais verde (Caixa 3)?

As políticas que visam utilizar menos energia, reduzir as emissões de gases com efeitos de estufa e aumentar a percentagem de fontes de energias renováveis estão a fomentar o crescimento das profissões “verdes” e a procura de competências “verdes”. É importante que as políticas sejam coerentes de modo a evitar as dúvidas em torno dos benefícios decorrentes do investimento em atividades verdes. Por exemplo, é necessário que os incentivos financeiros sejam reduzidos gradualmente de maneira a evitar a dependência dos financiamentos governamentais e “choques” que poderiam resultar na falência de empresas e na perda de postos de trabalho.

A transição para uma economia verde não só irá criar novos empregos, como também irá alterar o âmbito e o perfil dos atuais empregos. A oferta formativa de competências “verdes” irá exigir a revisão dos programas curriculares existentes, das normas de qualificação e dos programas de formação. Além disso, os professores e formadores também terão de ser submetidos a ações de reciclagem. Os empregadores e as entidades formadoras têm de trabalhar no contexto de uma parceria a longo prazo de forma a tornar estas alterações uma realidade. O ensino regular também será chamado a intervir de modo a aumentar a sensibilização para as questões ambientais e influenciar os comportamentos desde tenra idade.

Uma abordagem é que as entidades responsáveis pela qualidade da oferta formativa em cada país realizem uma auditoria às entidades formadoras – ou lhes exijam que realizem uma auditoria a si próprias – a fim de avaliar a necessidade de incluir as competências “verdes” em todos os cursos que fazem parte da sua oferta formativa. Tal iria ajudar a satisfazer as necessidades dos empregadores no contexto da atual oferta formativa para as profissões existentes.

A previsão das necessidades de formação futuras pode apoiar a oferta formativa e os processos de planeamento, assim como ajudar a reduzir as dúvidas em torno do investimento no desenvolvimento de competências “verdes”. Contudo, os dados acerca das novas e emergentes profissões “verdes” ainda não são suficientemente bons. Por exemplo, no estudo, os países do sul e do leste da Europa mostraram-se menos confiantes no prognóstico das necessidades de formação futuras, devido, em parte, à falta de dados, ao

reduzido número de pessoas empregadas em determinadas profissões e à incerteza em torno das perspectivas económicas.

Apesar de as políticas e os regulamentos influenciarem a procura de competências “verdes”, a maioria dos Estados-Membros ainda não possui programas ou estratégias explícitas a nível nacional em matéria de competências integradas nas suas políticas ambientais, para desenvolver as economias de

baixo carbono. Dessa forma, estariam numa melhor posição para responder às mudanças no domínio das necessidades de competências resultantes dessas políticas. Os diferentes domínios políticos ainda estão compartimentados, o que prejudica a cooperação política e a coerência entre as políticas ambientais e energéticas e as políticas em matéria de competências e emprego.

### Caixa 3. Síntese dos principais resultados e mensagens políticas

| Principais resultados  | Mensagens políticas  |
|--|--|
| Escassas evidências relativamente a défices de competências devido ao facto de a recessão económica ter reduzido a procura. No entanto, em algumas profissões existem défices de competências, designadamente ao nível das competências práticas e técnicas. | Melhorar os sistemas para antecipar e satisfazer as necessidades de formação. É necessário dar resposta às fragilidades existentes ao nível do mapeamento das profissões “verdes” para a classificação das profissões.                         |
| As incertezas em torno dos regulamentos e das políticas em matéria ambiental tornam difícil antever as necessidades de formação futuras.   | É necessário um quadro político consistente e estável (regulamentos e políticas em matéria de incentivos) e a coordenação das diferentes políticas (por exemplo, integrar uma estratégia no domínio das competências numa política ambiental). |
| Múltiplas vias de acesso, diversos níveis de qualificações e o insuficiente reconhecimento das competências adquiridas através da aprendizagem não-formal ou formal são importantes entraves à mobilidade dos trabalhadores para as profissões ecológicas.   | Há ainda muito trabalho a fazer para melhorar o reconhecimento, a transparência e a portabilidade das competências.  |
| Os jovens trabalhadores, em especial, muitas vezes consideram as profissões “verdes” como sendo trabalho “sujo” de baixas qualificações.   | É preciso desmistificar as ideias erradas acerca das profissões “verdes” através de uma melhoria na qualidade das informações, do aconselhamento e da orientação, assim como das campanhas de informação acerca destas profissões.             |
| As entidades formadoras não são suficientemente proativas e sentem-se desmotivadas pelas incertezas e necessidades díspares dos empregadores.  | É necessário que os parceiros sociais e as entidades formadoras trabalhem em estreita parceria para assegurar a oferta formativa de competências “verdes”.   |

Algumas profissões “verdes” possuem uma má imagem e não são atrativas para muitos jovens. É necessário envidar esforços de modo a promover as carreiras em algumas profissões-alvo, junto daqueles que entram no mercado de trabalho e daqueles que já lá estão, através de campanhas de informação e serviços de orientação e aconselhamento.

São poucas as empresas ou os países que estão a tentar mitigar os défices de competências nas profissões “verdes” através de um alargamento da oferta de mão de obra, por exemplo, atraindo mais mulheres, trabalhadores mais velhos ou pessoas com deficiência. No entanto, tal é importante para atingir o objetivo da estratégia Europa 2020 – aumentar a taxa de emprego para 75% –, o que implica oferecer mais oportunidades de emprego a todos os grupos do mercado de trabalho.

O crescimento da economia verde da Europa e o aumento da sua oferta de competências deveriam fazer parte de estratégias mais alargadas, de modo a assegurar as competências necessárias para apoiar um desenvolvimento sustentável mais intensivo em termos de emprego.

Tal como na maioria dos jardins, há muito trabalho a fazer na economia verde da Europa.